

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

1908 *Resolución de 29 de enero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Balkanica Distral, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Balkanica Distral, S.L. (Código de convenio: 90103872012021), que fue suscrito con fecha 19 de octubre de 2020, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa y los Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 29 de enero de 2021.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

CONVENIO COLECTIVO DE BALKANICA DISTRAL, SL.

ÍNDICE

- Preámbulo.
- Artículo 1. Ámbito de aplicación funcional y territorial.
- Artículo 2. Ámbito personal.
- Artículo 3. Ámbito Temporal.
- Artículo 4. Denuncia y revisión.
- Artículo 5. Vinculación a la totalidad, compensación y absorción.
- Artículo 6. Condiciones más beneficiosas.
- Artículo 7. Comisión Paritaria.
- Artículo 8. Conceptos retributivos.
- Artículo 9. Salario base.
- Artículo 10. Complementos salariales.
- Artículo 11. Gratificaciones extraordinarias.
- Artículo 12. Prima general por objetivos.
- Artículo 13. Nocturnidad.
- Artículo 14. Dietas.
- Artículo 15. Kilometraje.
- Artículo 16. Prendas de trabajo.
- Artículo 17. Absorción y compensación.
- Artículo 18. Atrasos de salarios.
- Artículo 19. Jornada laboral.
- Artículo 20. Cómputo de jornada.

- Artículo 21. Vacaciones.
- Artículo 22. Formación profesional.
- Artículo 23. Formación continua.
- Artículo 24. Organización del trabajo.
- Artículo 25. Clasificación profesional.
- Artículo 26. Normativa sobre empleo.
- Artículo 27. Período de prueba.
- Artículo 28. Modalidades de contratación.
- Artículo 29. Movilidad funcional.
- Artículo 30. Movilidad Geográfica.
- Artículo 31. Licencias retribuidas y no retribuidas.
- Artículo 32. Régimen disciplinario.
- Artículo 33. Régimen de sanciones.
- Artículo 34. Retirada de carnet a los chóferes.
- Artículo 35. Prevención de riesgos laborales y salud laboral.
- Artículo 36. Salud laboral.
- Artículo 37. Reconocimientos médicos.
- Artículo 38. Protección de la maternidad.
- Artículo 39. Violencia de género.
- Artículo 40. Igualdad.
- Artículo 41. Derechos sindicales.
- Artículo 42. Garantías.
- Artículo 43. Comités de empresa.
- Artículo 44. Solución extrajudicial de conflictos laborales.
- Anexo I. Tabla salarial, dietas y desplazamientos.

PREÁMBULO

El presente convenio colectivo ha sido suscrito entre la representación de los trabajadores de la empresa Balkanica Distral S.L., y de otra parte los representantes de la empresa.

Artículo 1. *Ámbito de aplicación funcional y territorial.*

El presente convenio regula las condiciones de trabajo de los trabajadores de la empresa Balkanica Distral, SL y será de aplicación a todos los centros de trabajo que tiene establecidos en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio será de aplicación a la totalidad del personal laboral de la empresa Balkanica Distral, SL.

Se excluye del ámbito personal de este convenio a los trabajadores que se encuentren comprendidos en algunos de los supuestos regulados en el artículo 1.3 y en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito Temporal.*

A) Vigencia.—La vigencia del presente convenio será a partir de su publicación en el «Boletín Oficial de la Provincia». No obstante, los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2020 para el personal al servicio de la empresa en el momento de su entrada en vigor, salvo disposición expresa contenida en el propio convenio.

B) Duración.—La duración del presente convenio se extiende desde su publicación en el BOP hasta el 31 de diciembre del 2025.

C) Se aprueba la tabla salarial anexa al presente convenio que fija los salarios de cada grupo-categoría para el año 2020. El abono de las posibles diferencias por la

aplicación del presente convenio en materia de salarios se liquidará por la empresa en un plazo de tres meses a partir de la publicación del presente convenio o de sus revisiones salariales.

Artículo 4. *Denuncia y revisión.*

La denuncia del presente convenio habrá de hacerse con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento. Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciarlo sin más requisito que la obligación de comunicárselo a la otra parte de modo escrito, en donde deberán constar las materias y los criterios que se proponen por la parte denunciante para el nuevo convenio colectivo que se pretenda negociar, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Finalizada la vigencia natural y una vez denunciado, el convenio se prorrogará anualmente hasta que se alcance un acuerdo de convenio que lo sustituya. La negociación del próximo convenio, salvado el requisito preceptivo de la denuncia, se iniciará con fecha 1 de enero de 2026.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad, compensación y absorción.*

Las condiciones aquí pactadas constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica deberán ser consideradas globalmente.

Salvo previsión expresa en contrario, se aplicarán los institutos de la compensación y absorción a todas las condiciones previstas en el presente convenio.

Artículo 6. *Condiciones más beneficiosas.*

Las condiciones económicas y de trabajo concedidas en el presente convenio, estimadas en su totalidad, se establecen con carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actuales en los distintos centros de trabajo que impliquen condiciones más beneficiosas respecto a las convenidas, subsistirán para aquellos trabajadores que las vengán disfrutando, pero no a quienes en lo sucesivo se incorporen a los centros, los que podrán contratar al nuevo personal de acuerdo con lo establecido en este convenio.

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

En cumplimiento del apartado 3.e del artículo 85 del Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que se deriven del presente convenio, una Comisión Paritaria con las funciones que se indica a continuación:

- La de mediación arbitraje y conciliación en los conflictos individuales y colectivos que les sean sometidos.
- Las de interpretación y aplicación de lo pactado.
- Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

La comisión estará compuesta por tres representantes de los trabajadores, y un representante de la empresa, que serán nombrados por las partes de entre los pertenecientes a la comisión negociadora del convenio, pudiendo asistir asesores con voz pero sin voto, en el número que las partes consideren necesario. Las decisiones de dicha Comisión se adoptarán por mayoría simple de votos, siempre que estén presentes por lo menos el 75% de sus miembros. Cuando se trate de algún caso que afecte a la empresa y trabajadores que formen parte de la referida Comisión, éstos serán oídos por los demás componentes, pero no estarán presentes en las deliberaciones correspondientes. La Comisión paritaria deberá efectuar un seguimiento de las

condiciones establecidas en los convenios colectivos de ámbito de empresa que puedan suscribirse, o estén suscritos, especialmente en:

- Cuantía salario base y complementos salariales variables y fijos.
- Abono y compensación de horas extras y retribución del trabajo a turnos.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo a turnos y planificación de vacaciones.
- Adaptación a la empresa del sistema de clasificación profesional.
- Garantía del cumplimiento de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres.

En caso de existir discrepancias, la Comisión Paritaria las someterá al arbitraje o mecanismos recogidos en el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el BOE de 23.02.2012. De no alcanzarse acuerdo o no dictarse laudo arbitral, se dará la discrepancia por no resuelta a los efectos legales oportunos.

La comisión paritaria fija su domicilio en el domicilio de la empresa.

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 8. *Conceptos retributivos.*

Los salarios que percibirán los trabajadores afectados por este convenio y en razón al rendimiento normal que efectúen durante su jornada de trabajo para el 2020, y según las categorías profesionales definidas en el convenio, se consignan en el Anexo I que se acompaña al presente convenio detallado. Para los sucesivos años de vigencia del presente convenio, las tablas salariales se incrementarán en el porcentaje del IPC real constatado a final de año. En caso, de que el IPC real no sea positivo, las partes se comprometen, de buena fe, a la negociación de las revisiones de las tablas salariales de cada ejercicio.

Artículo 9. *Salario base.*

Se entiende por salario base de Categoría las percepciones económicas que deba percibir todo el personal afectado por este Convenio en función de su encuadramiento en cada una de las Categorías Profesionales y Secciones descritas en el mismo.

El salario base remunera la jornada de trabajo pactada en este Convenio Colectivo y los periodos de descanso legalmente establecidos, cuyos importes se especifican para cada Grupo profesional en tabla anexa.

Artículo 10. *Complementos salariales.*

Son complementos salariales las cantidades que se adicionan al salario base de Categoría por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del personal y su adscripción a una Categoría Profesional. Los complementos salariales se ajustarán principalmente a alguna de las siguientes modalidades:

A) Personales: en la medida en que derivan de las condiciones personales de cada persona.

B) De Puesto de Trabajo: integrado por las cantidades que perciba la persona por razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente su actividad y en función del tramo que se encuentre de Política Retributiva. Este complemento es de índole funcional, por lo que no tendrá carácter consolidable, pudiendo absorberse de él los sucesivos incrementos salariales.

C) Compensación personal de actividad (funcional o circunstancial): consistente en las cantidades que perciba la persona debido a la realización del trabajo en algún momento o lugar determinado y de acuerdo con su contrato de trabajo. Dado su carácter, no será consolidable y sólo se percibirá cuando efectivamente se preste el trabajo en la modalidad o circunstancia que se retribuye.

Artículo 11. *Gratificaciones extraordinarias.*

El personal afectado por el presente convenio, percibirá dos pagas por el carácter de gratificaciones extraordinarias, prorrateándolas en doce mensualidades, en la cuantía equivalente al importe total del salario base.

Artículo 12. *Prima general por objetivos.*

Si los objetivos previstos por la empresa se han cumplido y el personal aprueba su entrevista de valoración personal anual, la empresa abonará una mensualidad del salario de su grupo profesional y correspondiente al mes de enero del año evaluado, excluyendo las compensaciones personales.

Para ello la persona deberá reunir los siguientes requisitos:

- A) Más de un año en la empresa.
- B) Haber trabajado en la empresa durante el año, a valorar entre 3 meses y 9 meses, en cuyo caso cobrará la parte proporcional correspondiente a la prima. Si ha trabajado más de 9 meses la percibirá entera. En todos los casos anteriores será necesario estar de alta en el momento del pago. (No se computa como periodo trabajado a estos efectos las excedencias, ni las bajas por enfermedad, ni se considerará situación de alta a los efectos del cobro de la prima la excedencia voluntaria).
- C) Que su retribución no supere la establecida para el tramo que se encuentre de política retributiva, en cuyo caso la parte que exceda se reducirá de la mensualidad de la prima.
- D) No haber sido sancionado por la comisión de faltas laborales graves o muy graves.

La empresa procederá al pago de la prima durante la primera semana de marzo

Artículo 13. *Nocturnidad.*

Se establece un complemento de nocturnidad, para el personal no contratado específicamente para la realización de su trabajo dentro del horario de 22 h. a 6 h., por importe del 25 por 100 de la hora ordinaria.

Artículo 14. *Dietas.*

Los importes de media dieta y de la dieta completa serán los que la AEAT tenga establecido en cada momento. Si por motivos ajenos a su voluntad, el trabajador tuviera que gastar cantidades superiores a la dieta completa se sustituirá su importe por el gasto efectuado debidamente justificado, si no fuera posible obtener esta autorización será necesario justificar fehacientemente el gasto. Estas condiciones entrarán en vigor a partir de la fecha de la firma del convenio.

Artículo 15. *Kilometraje.*

Se establece en el sector de aplicación del presente convenio, un precio mínimo de 0,19 €/km., cuando utilizando su propio coche el trabajador realice funciones encargadas por y para la empresa.

Artículo 16. *Prendas de trabajo.*

Al personal que deba ir uniformado según la costumbre de la empresa, se les entregará dos uniformes, así como los equipos de protección individual necesarios para cada puesto de trabajo, en el momento de su incorporación y serán de uso obligatorio para el desempeño de sus tareas.

La renovación de los uniformes u otras prendas de trabajo, se realizará con la periodicidad suficiente en función de la exigible buena presencia e imagen que el personal debe mantener.

Será obligación del personal cuidar sus prendas de trabajo y mantenerlas limpias.

Artículo 17. *Absorción y compensación.*

Las mejoras económicas y de trabajo que se contienen en el presente convenio, así como las voluntarias y anticipos a cuenta que tengan establecidas las empresas serán absorbibles y compensables hasta donde alcancen, en cómputo anual con las que existan o que puedan establecerse en el futuro mediante cualquier disposición legal. Las condiciones pactadas son asimismo compensables en su conjunto con las ya establecidas en el momento de entrada en vigor de este convenio, cualquiera que sea el origen o la causa de ellas.

Artículo 18. *Atrasos de salarios.*

Se fija un plazo máximo de 90 días, a partir de la publicación de este convenio, para que la empresa abone la liquidación de atrasos salariales resultantes de la aplicación de este convenio.

Artículo 19. *Jornada laboral.*

A) La jornada anual de trabajo efectivo, deducidos los domingos, festivos y vacaciones, será de 1.792 horas a razón de 40 horas semanales de promedio.

B) La distribución de la jornada se efectuará por la Dirección de la Empresa, pudiéndose concentrar los períodos de trabajo en determinados días, meses o períodos, en función de las necesidades de la organización del trabajo, y con un reparto irregular de la misma a lo largo del año, respetando los descansos legales y lo previsto en los apartados siguientes.

C) La jornada se desarrollará en los centros de trabajo de lunes a domingos.

D) No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, en los centros en los que actualmente existe actividad los domingos, y en aquellos otros que, en el futuro, por razones de demanda comercial o motivos de competencia, lo aconsejen, la distribución de la jornada se realizará a lo largo de toda la semana, respetando siempre la jornada máxima anual y los descansos semanales establecidos en este Convenio Colectivo.

E) El trabajo en domingo o festivo se compensará con descanso equivalente al tiempo trabajado.

F) Por causas organizativas, podrán producirse cambios en la distribución de la jornada, respetando siempre los límites establecidos legalmente.

G) Las horas que deben realizarse para sustituir las ausencias imprevistas del personal deberán ser preavisadas al trabajador con cinco días de antelación, al menos.

H) La compensación de las horas trabajadas y no planificadas, se efectuará preferentemente con tiempo de descanso equivalente concretándolo de mutuo acuerdo con la Dirección.

I) La verificación y control de la jornada se efectuará, con carácter individual, de forma que no existan desfases de horas para compensar ni devolver, acumuladas por más de 4 meses, realizándose preferentemente en jornadas completas.

J) No obstante, lo anterior, en los tres meses siguientes a la finalización del año natural, se verificará la jornada con carácter individual, compensándose en tal periodo los desfases que, en su caso se produzcan en el año natural anterior.

K) La empresa y los representantes de los trabajadores al establecer la distribución de la jornada anual en la empresa. Las empresas podrán distribuir la jornada mediante criterios de fijación uniforme o irregular, con el fin de preservar el empleo y adecuar la

capacidad de las empresas a la carga de trabajo existente en cada momento, se establece una flexibilidad horaria que se regulará de la siguiente forma:

a. El calendario laboral de cada centro de trabajo se confeccionará sobre la base de las horas anuales de trabajo efectivo de cada año.

b. La empresa podrá disponer de hasta un máximo de 50 horas del citado calendario anual, variando la distribución de jornada inicialmente establecida sin sobrepasar el límite que como jornada ordinaria y descanso entre jornada fija la legislación, sin más requisitos que los siguientes:

i. La empresa preavisará con un mínimo de una semana de antelación a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectado individualmente del uso de las mismas.

ii. El disfrute compensatorio de dichas horas deberá realizarse dentro del año natural y por días completos, en el supuesto de no alcanzarse las suficientes horas para el descanso de una jornada completa, las resultantes se disfrutarán de manera continua.

iii. La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio del descanso, tendrán cómputo anual, de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos períodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al período o períodos con mayor carga de trabajo.

iv. Solo para descansos posteriores a la realización de dichas horas, la elección de las fechas de su disfrute será acordadas entre la dirección de la empresa y los trabajadores afectados en un plazo de veinte días a contar desde el momento del preaviso al que se refiere el apartado 1 del punto b). Concluido este plazo sin acuerdo, en el plazo improrrogable de quince días más, la empresa y los trabajadores afectados, señalarán cada uno en un 50% la forma y tiempo del referido disfrute. Para la fijación del 50% que, en caso de desacuerdo, corresponderá al trabajador, no se podrán utilizar las fechas que se enmarcan en la campaña de Navidad y Pascua.

v. En ningún caso la bolsa de flexibilidad podrá ser utilizada por las empresas para cubrir la jornada de los festivos y/o domingos que administrativamente sean autorizados como hábiles comerciales, ni tampoco para realizar el inventario. Si por disposición legal se produjeran modificaciones legislativas en materia de jornada de trabajo, la reducción de jornada anual contemplada en este convenio, quedaría automáticamente absorbida y compensada por la nueva normativa.

Artículo 20. *Cómputo de jornada.*

El cómputo de jornada se iniciará en el momento en que la persona se encuentre en el puesto de trabajo.

Siempre que la duración de la jornada diaria exceda de cinco horas continuadas, se tendrá derecho a un periodo de descanso de 30 minutos durante la misma, que no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 6 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, podrá establecerse la acumulación del medio día de descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores por periodos de hasta cuatro semanas, o su separación respecto del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

Artículo 21. *Vacaciones.*

El personal disfrutará de un período de vacaciones anuales retribuidas cuya duración será de 30 días naturales o 22 días laborables.

El período vacacional se corresponderá con el año natural, es decir del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, disfrutándose al menos 15 días en el periodo comprendido del 1 de junio al 30 de septiembre. Dentro de este periodo se podrá de mutuo acuerdo disfrutar hasta 30 días continuados.

El inicio de las vacaciones se computará desde el primer día que no se trabaje (sin contar los domingos o festivos), hasta el día anterior a la incorporación al trabajo, cualquiera que fuere el carácter del mismo.

Aquellas personas que trabajen habitualmente en sábado, de los 30 días de vacaciones al año tendrán que ser 4 domingos o festivos y 26 días hábiles.

Las personas no incluidas en el párrafo anterior, deberán tener en su período de vacaciones 4 domingos o festivos, 4 sábados y 22 días hábiles.

La Dirección de la empresa podrá excluir de la planificación anual de vacaciones aquellos periodos de máxima actividad en función de la localización de los centros de trabajo de que se trate.

Las personas que inicien un proceso de incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, lactancia natural o suspensión del contrato de trabajo por los supuestos previstos en los apartados 4, 5 y 7 del art. 48 del ET, el trabajador tiene derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Existe la posibilidad de unir el permiso por nacimiento al periodo de vacaciones.

Artículo 22. *Formación profesional.*

En aras a una mayor profesionalización y de conformidad con lo establecido en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, el personal de la Empresa con más de 6 meses de antigüedad, tendrán derecho a la participación en los cursos, jornadas informativas y acciones formativas vinculadas a la actividad de la Empresa que mejoren y consoliden su formación profesional. Esta formación será impartida dentro de la Empresa y su programación será dentro de la jornada efectiva de trabajo, comprendiendo un mínimo de veinte horas al año, acumulables por periodo de cinco años.

Todos los gastos que se ocasionen con motivo de los desplazamientos para acudir a los cursos o a las jornadas formativas, siempre que éstas se realicen fuera del centro de trabajo habitual, así como los medios materiales necesarios serán por cuenta de la Empresa.

El personal que se incorpore a la Empresa, recibirá la formación adecuada para el correcto desempeño de su puesto de trabajo, teniendo en cuenta el período para el que va a ser contratado y la dificultad profesional del puesto que va a realizar. Esta formación, además, estará orientada a una mejora de la profesionalidad y del empleo del trabajador.

El personal tendrá la obligación de aplicar la formación recibida en mejorar la realización de su trabajo. Al personal que necesite de una formación específica inherente al puesto de trabajo se le facilitará los medios necesarios, tiempo y distribución de la jornada laboral para que puedan formarse. En el supuesto de que la persona no aplicará con aprovechamiento debido la formación recibida, la empresa podrá comunicarle que deja de realizar esas funciones, pasando a otro puesto de trabajo acorde a su capacidad.

La falta de asistencia injustificada a los cursos se considerará como falta de asistencia al trabajo.

Lo dispuesto en este artículo sustituye al permiso para la formación regulado en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23. *Formación continua.*

Las partes firmantes se comprometen a desarrollar al máximo el contenido del acuerdo nacional sobre formación continua.

Artículo 24. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, su programación, clasificación, distribución entre las áreas de la Empresa y las condiciones generales de prestación del trabajo, son facultades de la Dirección de la Empresa. Dichas facultades tendrán en su caso las limitaciones impuestas por las normas legales de obligada obediencia y por el respeto debido a la dignidad personal del trabajador/a.

Artículo 25. *Clasificación profesional.*

1. Criterios generales.

El personal sujeto al presente convenio colectivo se clasificará, en función de las exigencias profesionales, formación y contenido general de la prestación, y con carácter normativo, en alguna de las siguientes categorías profesionales, en base a los contenidos específicos que las definen.

Los criterios de definición de las categorías profesionales se acomodan a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

Por acuerdo entre el trabajador/a y la Empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación a la categoría profesional correspondiente según lo previsto en el presente Convenio.

A los trabajadores afectados por el presente Convenio se les encuadrará en una determinada Categoría Profesional.

El desempeño de las funciones, derivadas de la citada clasificación, son prevalentes y define el contenido básico de la prestación laboral.

2. Factores de encuadramiento profesional.

Para la clasificación de la plantilla incluida en el ámbito de aplicación se han ponderado los siguientes factores:

– Formación. Concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

– Capacidad de proactividad y toma de decisiones. Implica una orientación a la acción, tomando decisiones o llevando a cabo acciones para superar obstáculos y/o aprovechar oportunidades de negocio. Implica actuar de forma proactiva, anticipándose al futuro.

– Grado de autonomía. Referido al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones, así como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

– Dirección y gestión de equipos. Implica que los equipos bajo su supervisión alcancen mejoren los resultados y objetivos determinados. Incluye la capacidad de liderazgo dentro del equipo, actuando para fomentar el desarrollo de su talento, así como su nivel de compromiso e implicación con la compañía.

– Visión global y estratégica. Entendida como la capacidad de vincular la propia actividad con una visión de conjunto orientada al negocio de la compañía, en función de la relación con el mercado y el entorno. Incluye la habilidad para identificar pautas y relaciones que no son obvias, así como la capacidad de identificar y gestionar puntos clave con nivel de influencia sobre los resultados y/o los recursos humanos, técnicos y productivos.

– Complejidad. Entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

3. Secciones funcionales.

Adicionalmente los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio estarán adscritos a una de las siguientes cuatro Secciones Funcionales, en función de la actividad prevalente del centro al que estén adscritos. A tal efecto se establecen las siguientes secciones funcionales:

A) Sección de ventas o centros con actividad comercial: incluye todas las actividades propias de la organización del establecimiento comercial, incluyendo los procesos directos e indirectos, desde la recepción de la mercancía en tienda hasta el servicio de venta al cliente final, y las tareas complementarias necesarias.

B) Sección de almacenes: incluye todas las actividades propias de la organización del almacén, incluyendo los procesos directos e indirectos, desde la recepción de la mercancía en el almacén hasta su salida del almacén, y las tareas complementarias necesarias, como por ejemplo el mantenimiento de instalación y/o maquinaria.

C) Sección de administración: Incluye todas las actividades que, desempeñándose en las oficinas centrales o regionales de la empresa, están orientadas a la administración y gestión de la empresa.

D) Sección de logística: Incluye todas las actividades propias de la organización de transporte de la mercancía hasta las tiendas destinatarias de la misma, y las tareas complementarias necesarias.

Cada una de estas secciones funcionales queda conformada por seis categorías profesionales.

4. Descripción de las categorías profesionales.

La adscripción de los puestos de trabajo vigentes a cada una de las categorías profesionales y secciones descritas a continuación se hará en base al contenido funcional actual, de conformidad con la tabla de asimilación que figura como Anexo 1 al presente convenio. En el futuro la adscripción vendrá determinada por lo previsto en el convenio y por acuerdo en el contrato de trabajo.

I. Categoría Peón.

Criterios generales: Personal que ejecuta un trabajo bajo instrucciones concretas con una dependencia jerárquica y funcional total. El desempeño del puesto se desarrolla en «Cash & Carries», centros logísticos u oficinas. Las funciones pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico.

Formación: Conocimientos elementales relacionados con la tarea que desempeña.

II. Categoría Especialista 3 / Conductor 3.

Criterios generales: Personal que ejecuta un trabajo bajo instrucciones concretas con dependencia jerárquica y funcional, pero que necesitan adecuados conocimientos profesionales para su correcta ejecución, y de una experiencia de un año en las técnicas y procedimientos específicos utilizados en la empresa. El desempeño del puesto se desarrolla en «Cash & Carries», centros logísticos u oficinas. Las funciones pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico. La dirección de la empresa podrá excepcionar del cumplimiento del año a aquellos trabajadores que, a su juicio, hayan tenido un especial desempeño en su trabajo o una adecuada cualificación.

Formación: Bachiller elemental o superior, Formación Profesional, Educación Secundaria Obligatoria, o formación equivalente adquirida en su puesto de trabajo.

III. Categoría Especialista 2 / Conductor 2.

Criterios generales: Personal que ejecuta un trabajo bajo instrucciones concretas con dependencia jerárquica y funcional, pero que necesitan adecuados conocimientos profesionales para su correcta ejecución, y de una experiencia de tres años en las técnicas y procedimientos específicos utilizados en la empresa. El desempeño del puesto se desarrolla en «Cash & Carries», centros logísticos u oficinas. Las funciones pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico. La dirección de la empresa podrá excepcionar del cumplimiento de los tres años a aquellos trabajadores que, a su juicio, hayan tenido un especial desempeño en su trabajo o una adecuada cualificación.

Formación: Bachiller elemental o superior, Formación Profesional, Educación Secundaria Obligatoria, o formación equivalente adquirida en su puesto de trabajo.

IV. Categoría Especialista 1 / Conductor 1.

Criterios generales: Personal que ejecuta un trabajo bajo instrucciones concretas con dependencia jerárquica y funcional, pero que necesitan adecuados conocimientos profesionales para su correcta ejecución, y de una experiencia de cinco años en las técnicas y procedimientos específicos utilizados en la empresa. El desempeño del puesto se desarrolla en «Cash & Carries», centros logísticos u oficinas. Las funciones pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico. La dirección de la empresa podrá excepcionar del cumplimiento de los cinco años a aquellos trabajadores que, a su juicio, hayan tenido un especial desempeño en su trabajo o una adecuada cualificación.

Formación: Bachiller elemental o superior, Formación Profesional, Educación Secundaria Obligatoria, o formación equivalente adquirida en su puesto de trabajo.

V. Categoría Oficial / Conductor Oficial.

Criterios generales: Realiza trabajos cualificados bajo especificaciones precisas y con cierto grado de autonomía. Puede ayudar a la coordinación del trabajo de otras personas solucionando los problemas que se les planteen. Esta labor la realiza en base a que ejecuta con carácter habitual aquellas tareas correspondientes al personal que gestiona o puede gestionar y, con carácter puntual, cuando se le requiera al efecto, ayuda a su coordinador/a en las tareas básicas, en el supuesto de ausencias ocasionales, incluido el periodo vacacional.

Formación: Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo.

VI. Categoría Jefe de Sección.

Criterios generales: Alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Participa en la definición de objetivos concretos a alcanzar en un campo determinado y establece normas, guías y estrategias conforme a los principios de la empresa. Coordina, planifica y dirige las funciones realizadas por su personal a su cargo, si los tuviese, y responde de su formación. También incluyen en este grupo las titulaciones universitarias o equivalentes que ejerzan las funciones propias de su titulación.

Formación: Titulación universitaria o equivalente, Formación Profesional Superior o conocimientos profesionales adquiridos en base a una acreditada experiencia.

Artículo 26. *Normativa sobre empleo.*

La contratación de personal se ajustará a las normas legales generales sobre empleo, comprometiéndose la Empresa a la utilización de los diversos modos de contratación, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Artículo 27. *Período de prueba.*

Para los contratos indefinidos podrá concertarse por escrito un período de prueba que no podrá exceder de 6 meses, cualquiera que sea la categoría en la que ingrese la persona contratada.

Los contratos de duración determinada que se realicen, podrán concertarse con un periodo de prueba de un tercio de su duración.

La duración del período de prueba pactado quedará interrumpida por las situaciones de excedencia y suspensión de trabajo acogidas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores que pudiera afectar a la persona durante el mismo. El cómputo de dicho período se reanudará una vez hubieren finalizado aquéllas, sin perjuicio de poder ejercitar ese derecho ambas partes durante la situación de suspensión aludida.

Artículo 28. *Modalidades de contratación.*

Dentro del respeto a las distintas modalidades de contratación vigentes en cada momento, se establecen las siguientes especialidades:

1. Contrato por obra o servicio determinado.

Contrato por obra o servicio determinado: La empresa podrá celebrar al amparo de la citada modalidad, contratos cuya duración máxima será de tres años. A estos efectos, se establecen como trabajos y servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de almacenistas de alimentación y, por tanto, susceptibles de contratación bajo la modalidad regulada en el artículo 15.1.a del Estatuto de los Trabajadores, y las disposiciones que lo desarrollan, las siguientes: (preparación comercial en los casos de creación ampliación establecimientos, y otras tareas comerciales o de servicios que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad).

2. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Las contrataciones efectuadas al amparo de lo previsto en el artículo 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores, podrán concertarse por una duración máxima de 6 meses, dentro de un período de doce meses contados a partir de la fecha de concertación del contrato inicial. En caso de que se concierten por un plazo inferior a seis meses, podrán ser prorrogados, por una sola vez, mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo. Los contratos celebrados bajo esta modalidad en vigor a la fecha de la firma del presente convenio, podrán prorrogarse por acuerdo entre las partes, dentro de los límites determinados en los párrafos precedentes del presente artículo y conforme a lo establecido legalmente en cuanto a las prórrogas.

En todo caso constituirá causa de eventualidad la suplencia:

- i. Personal destinado temporalmente a la formación propia o de empleados de nueva incorporación.
- ii. Personal destinado temporalmente de refuerzo en otro centro de trabajo.

En los supuestos de suplencia, la jornada ordinaria podrá limitarse únicamente a los días de mayor venta de la semana.

3. Contrato de Interinidad.

Para sustituir al personal con derecho a reserva del puesto de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 40. 4.º, 45, 46.3 y 46.4 del Estatuto de los Trabajadores, así como para cubrir vacantes hasta su cobertura definitiva.

4. Contrato en prácticas:

La retribución para dicha modalidad contractual será del 70% durante el primer año de contratación y del 85% durante el segundo año.

5. Contrato para la formación:

La duración máxima de esta modalidad contractual será de dos años. En el caso de que se hubieran concertado estos contratos por tiempo inferior a dos años, podrán pactarse por acuerdo entre las partes, hasta por dos veces, prórrogas de duración no inferior a seis meses, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima. Finalizado el período máximo, en caso de no existir vacantes en la empresa en la categoría superior a su profesión y de continuar sus servicios en la empresa, podrá emplearse al trabajador de común acuerdo con la empresa en otras labores o funciones, con salario ajustado a la categoría profesional que desempeñe. En todo caso, se establece como salario mínimo de éstos, el primer año, de contrato el 85%, el 90% el segundo año calculados sobre el salario correspondiente a la categoría objeto de la formación, siempre en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

6. Contrato a Tiempo Parcial:

La empresa podrá realizar contrataciones bajo la modalidad de a tiempo parcial. Las retribuciones y demás condiciones previstas en el presente Convenio se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria legal, por lo que se aplicarán proporcionalmente al personal a tiempo parcial en función de la jornada efectiva que realicen.

Artículo 29. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del personal y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. En el ejercicio de la movilidad funcional la Dirección de la empresa podrá asignar al personal perteneciente a un grupo profesional la realización de aquellas tareas correspondientes a un grupo inferior al que se pertenezca, siempre que las mismas estuviesen también incluidas entre las normales o sean complementarias de su grupo profesional.

Artículo 30. *Movilidad Geográfica.*

1. En materia de cambio de lugar de la prestación del trabajo con cambio de residencia, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Movilidad geográfica voluntaria: Se procurará dar preferencia en la movilidad geográfica a las solicitudes efectuadas por motivos de cuidados de menores y familiares hasta segundo grado de consanguinidad dependientes. A igualdad de aptitudes y perfil tendrán preferencia para cubrir las vacantes aquellos trabajadores que hayan solicitado el traslado. Igualmente se estudiarán las solicitudes de permuta de lugar de trabajo entre trabajadores de igual aptitud y perfil.

Artículo 31. *Licencias retribuidas y no retribuidas.*

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario base de Grupo, más los complementos personales por los motivos y el tiempo siguiente:

- 1) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- 2) Dos días naturales en los casos de nacimiento de hijo/a; si por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 100 kilómetros, el plazo será de cinco días. A partir de la fecha de entrada en vigor de la Ley 9/2009, de 6

de octubre por el que se regula la ampliación del permiso de nacimiento, dicha licencia quedará tal y como viene regulada en la actualidad en el artículo 37.º, 3.ª, b) del ET.

3) Dos días naturales por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo a las parejas de hecho, debidamente acreditadas. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días más conforme a lo previsto en el Artículo 37.3.b del TRLET.

Dichos días podrán disfrutarse en el caso de accidente, intervención quirúrgica, enfermedad grave u hospitalización, en días alternos, y mientras dure la hospitalización, acreditando la estancia hospitalaria.

4) Un día por traslado del domicilio habitual.

5) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales del personal, cuando éste curse, estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

6) El tiempo imprescindible y con justificante facultativo, cuando por razón de enfermedad, el personal precise asistencia médica especializada de la Seguridad Social en horas coincidentes con su jornada laboral. Asimismo, el personal dispondrá con carácter recuperable del tiempo imprescindible para acompañar a un hijo/a menor de doce años que precise asistencia médica de cualquier tipo.

7) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto siempre que no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo. Es decir, en el supuesto de trabajadores/as que tengan la jornada partida (mañana y tarde) y las horas les coincida con las clases de preparación al parto, tendrán derecho a este permiso. Los trabajadores que tengan jornada continuada tendrán que optar por los horarios de las clases opuestas a su jornada.

8) El permiso de lactancia se regulará según lo establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa con el objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, pondrá a disposición de los sus trabajadores o trabajadoras, la posibilidad de optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, en 15 días laborables, uniéndolo en su caso al periodo de baja por nacimiento.

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo sin derecho a percibir compensación económica, por los motivos y el tiempo siguiente:

1) Por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, previa justificación y con aviso dentro de los primeros quince días del mes anterior al tratamiento para no perjudicar la organización del centro.

2) Garantizar un permiso no retribuido de hasta un mes y previa justificación, para los trámites derivados de las adopciones internacionales.

3) Con motivo de la insuficiencia, por la gravedad o prolongación de los supuestos que dan derecho a los permisos retribuidos, contemplados en el art. 31.3 y sólo en el caso de que se trate de familiares de primer grado o hermanos.

La petición deberá hacerse por escrito acreditando la justificación de la causa, y será concedido por las empresas siempre dicha causa esté debidamente justificada.

Artículo 32. Régimen disciplinario.

El personal podrá ser sancionado por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la regulación de las faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes. Toda

falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurren en leves, graves y muy graves.

A. Faltas leves.

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

2. Hasta dos faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada, siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajador/a graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará grave.

3. No cursar en tiempo oportuno los partes de alta y baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.

6. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

7. Aparcar el vehículo en el aparcamiento de clientes, salvo cuando sea para realizar su propia compra.

8. Desempeñar las funciones propias de su puesto de trabajo sin el uniforme correspondiente. Cuando de esta falta deriven perjuicios para la imagen de la empresa o el público, se considerará grave.

9. Uso del teléfono móvil personal en cualquier hora de trabajo.

B. Faltas graves.

1. Más de dos faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada.

2. Faltar dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada durante el periodo de un mes. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para la empresa o el público, se considerarán muy graves.

3. Dedicarse a juegos o distracciones durante la jornada laboral. El fumar dentro de las instalaciones de la empresa.

4. La mera desobediencia a sus superiores en el ejercicio de sus funciones o tareas de trabajo. Si la desobediencia es reiterada, implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

5. Descuido o error importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento o en la ejecución de cualquier trabajo.

6. La falta de aseo y limpieza (ropa sucia, mal peinado, sin afeitarse, manos y uñas sucias, uñas largas, etc...). Así como cualquier comportamiento que pueda afectar a la imagen de la empresa. La reincidencia de estas faltas se considerará como falta muy grave.

7. El incumplimiento de las medidas de seguridad, así como no utilizar los medios de protección de seguridad y salud. Si el incumplimiento es reiterado, implica un grave riesgo para la integridad física de la propia persona, de compañeros/as o personas ajenas a la empresa, será considerada como falta muy grave.

8. El incumplimiento voluntario o negligencia grave en la ejecución de los métodos de trabajo establecidos por la empresa, siempre que estuviese debidamente formado/a. La reincidencia de este incumplimiento será considerada como falta muy grave.

9. La reincidencia en dos faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas dentro de un periodo de doce meses desde la primera.

C. Faltas muy graves.

1. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las personas del trabajo o cualquier otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con ésta.

2. La competencia desleal, así como hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de la Empresa. Aceptar recompensas o favores de cualquier índole.

3. La embriaguez o consumo de drogas o estupefacientes en tiempo y lugar de trabajo o fuera del mismo, siempre que este último caso se vistiese el uniforme de la empresa, y que esta sea una conducta habitual y repercuta negativamente en el desempeño de su trabajo habitual.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa. Así como emplearlos para uso propio o sacarlos de las dependencias de la empresa sin la debida autorización.

5. Tendrá la misma consideración la utilización de los medios informáticos, el correo electrónico y la navegación por Internet. Estos medios son propiedad de la empresa y son facilitados a la persona para utilizarlos exclusivamente en el cumplimiento de la prestación laboral, estando terminantemente prohibido descargar, almacenar o guardar ficheros privados en los sistemas de almacenamiento de la información de la empresa, tanto fijo como removible, del mismo modo se prohíbe la extracción de información de la empresa a cualquier dispositivo de almacenamiento de uso privado de la persona.

La utilización de los recursos informáticos, del correo electrónico y del acceso y la navegación por Internet quedan circunscrita al ámbito laboral, quedando terminantemente prohibido su uso particular o para otros fines.

Del mismo modo queda prohibida la utilización de cualquier dispositivo particular de tipo Hardware o Software sobre los medios informáticos provistos por la empresa.

Las credenciales que la empresa entrega para los accesos a los sistemas (usuarios y contraseñas) tienen carácter absolutamente confidencial por lo que queda prohibido revelarlas salvo por autorización expresa de los responsables de su administración, existiendo credenciales personales y colectivas, y en caso de credencial personal, el personal se responsabiliza del uso que se haga de la misma.

Estará terminantemente prohibido el acceso a los sistemas a los que no se esté debidamente autorizado, bien utilizando medios o técnicas que permitan vulnerar la seguridad o bien utilizando credenciales que no le correspondan.

La Empresa podrá verificar mediante los oportunos procedimientos de vigilancia y control, la correcta utilización de estos medios, y el cumplimiento por la plantilla de sus obligaciones y deberes laborales.

6. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los/as compañeros/as de trabajo o a cualquier persona dentro o fuera de la Empresa, sea cual fuere el importe. Tendrá la misma consideración el consumo de cualquier producto sin haberlo abonado anteriormente, así como venderse o cobrarse a sí mismo o a familiares, la apropiación indebida de productos de la empresa destinados a la promoción. El estar cobrando en cajas con el Password de otra persona o haber revelado el Password propio a otra persona y, en todo caso, la vulneración de la normativa de empresa sobre compra de productos en tienda.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.

8. Revelar a terceros ajenos a la Empresa datos de reserva obligada.

9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta grave de respeto, consideración a los/as coordinadores/as o a sus familiares, a los compañeros/as, subordinados/as, así como el menoscabo de la imagen de la empresa a través de cualquier medio.

10. El uso de lenguaje soez y/o palabras malsonantes.

11. La simulación de enfermedad o accidente. Así como realizar actividades que perjudiquen en la recuperación de la IT.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de las tareas, incumplimiento de los objetivos pactados con el/la coordinador/a en las entrevistas de evolución o Actas de las reuniones mantenidas.

13. No atender al público con la corrección y diligencias debidas, o faltando notoriamente al respeto o consideración.

14. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la Empresa.

15. Cinco faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada.

16. Faltar más de dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada.

17. Manipular los datos de la caja. Así como de cualquier recuento de dinero, productos o mercancías.

18. Llevar una mala gestión de la sección o del Centro de forma que baje el índice de ventas y productividad.

19. Acoso laboral, sexual o por razones de sexo, así como las denuncias falsas de acoso, una vez concluido el pertinente protocolo.

20. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera a contar desde la fecha de comunicación de la sanción.

Artículo 33. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio.

Las sanciones aplicables a cada uno de los tipos de faltas laborales cometidas por los trabajadores/as debe interpretarse en el siguiente sentido:

1. Por faltas leves:

a. Amonestación por escrito.

2. Por faltas graves:

a. Las previstas para las faltas leves y/o suspensión de empleo y sueldo hasta 30 días naturales.

3. Por faltas muy graves:

a. Las previstas para las faltas leves o graves y/o suspensión de empleo y sueldo de 31 días hasta 60 días y/o despido.

En el caso de que un/a trabajador/a realice una conducta encuadrable en las tipificadas en el artículo 32.b como falta grave, la empresa puede sancionarle con las previstas en el artículo 33 para dichas faltas y también con las previstas en dicho artículo para las leves, y ello sin perjuicio de mantener la calificación de la sanción como falta grave y sin que, en ningún caso, afecte ello a la eventual posibilidad de computar esa falta a efectos de reincidencia.

Lo mismo ha de interpretarse para la comisión de las faltas muy graves (32.c), pudiendo en ese caso la empresa aplicar las sanciones previstas en el artículo 33 para dichas infracciones o las previstas para las faltas leves o graves, sin perjuicio de mantener la calificación de la falta como muy grave, y sin que, en ningún caso, afecte ello a la eventual posibilidad de computar esa falta a efectos de reincidencia.

Artículo 34. *Retirada de carnet a los chóferes.*

En caso de retirada del carnet de conducir a los chóferes repartidores, vendedores u otros empleados que para el desempeño de su labor utilicen vehículo propio, o de la compañía, la empresa no será responsable del hecho salvo que se produzca dentro del horario de trabajo, y como consecuencia directa e inevitable del desempeño de su labor, en este caso, la empresa se compromete, a mantener al mismo su salario y a proporcionarle otro trabajo durante el tiempo que dure la sanción.

Artículo 35. *Prevención de riesgos laborales y salud laboral.*

1. La empresa garantiza al personal la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. El Servicio de Vigilancia de la Salud de la empresa desarrollará un programa de exámenes de salud iniciales y periódicos conforme a protocolos específicos. Así mismo, la empresa realizará campañas preventivas y de salud, como campaña de vacunación.

2. Evaluación de riesgos laborales. La empresa dispondrá en todos sus centros de trabajo de la evaluación inicial de riesgos y planificación de la actividad preventiva.

3. Deberá actualizar dicha evaluación inicial mediante evaluaciones de riesgos periódicas y planificadas y por inspecciones técnicas tras accidente laboral y cambios en el proceso productivo.

4. Las evaluaciones de riesgo contendrán necesariamente un análisis de las condiciones de trabajo tanto desde el punto de vista de la seguridad e higiene industrial como de los factores ergonómicos y psicosociales derivados del trabajo

Artículo 36. *Salud laboral.*

Tras la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la comisión paritaria estudiará la adaptación de la misma al sector y su inclusión en este convenio, inclusive la ampliación de las horas sindicales. En la empresa, donde existan representantes legales de los trabajadores las funciones de Delegados de Prevención serán asumidas por estos.

Artículo 37. *Reconocimientos médicos.*

La empresa afectada por el presente convenio efectuará reconocimientos médicos a sus trabajadores como establece el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Los reconocimientos médicos laborales (RML) serán voluntarios, salvo que sea necesario, para verificar si el estado de salud del trabajador, pueda constituir un peligro para el mismo o para sus compañeros. Será indispensable un informe previo de los representantes de los trabajadores. Los resultados de dichos exámenes médicos serán comunicados a los trabajadores afectados, respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad.

Artículo 38. *Protección de la maternidad.*

1) La evaluación de los riesgos a que se refiere el art. 16 de la L.P.R.L. deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptibles de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2) Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad

funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3) Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

4) 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.

Artículo 39. *Violencia de género.*

El trabajador o trabajadora que justifique ante la empresa, mediante la existencia de una resolución judicial ser víctima de violencia de género, tendrá derecho, a fin de hacer efectiva su protección, o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con su proporcional reducción de la remuneración a través de la adaptación del horario y la ampliación y flexibilidad de otras formas de ordenación del tiempo.

El trabajador/a víctima de violencia de género declarada en sentencia judicial, y que por dicho motivo se vea obligado/a 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 equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar al trabajador/a, las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

Artículo 40. *Igualdad.*

1) La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, 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 los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2) La empresa elaborará y aplicará un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 41. *Derechos sindicales.*

Las partes firmantes se reconocen como interlocutores válidos en orden a instrumentar unas relaciones laborales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social en la empresa.

Artículo 42. *Garantías.*

Los representantes de los trabajadores gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 43. *Comités de empresa.*

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes se reconocen a los comités de empresa las siguientes funciones:

- A) Ser informados por a la dirección de la empresa:
1. Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la empresa.
 2. Anualmente, reconocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones de cuantos documentos se den a conocer a los socios.
 3. Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.
 4. En función de la materia de que se trate:
 - a. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
 - b. Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
 - c. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa, y en su caso, la autoridad laboral competente.
 - d. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial, en supuestos de despido.
 - e. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.

Artículo 44. *Solución extrajudicial de conflictos laborales.*

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 3.3 del Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales y 4.2.b) del Reglamento que lo desarrolla y, en base a lo dispuesto en el artículo 92.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda adherirse en su totalidad al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, así como, a su Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y a la Empresa en el ámbito territorial y funcional que representan.

ANEXO I

Tabla salarial

Tabla equivalencia

		Euros
106	Ventas. Jefe sección.	2.000,00
105	Ventas. Oficial.	1.350,00
104	Ventas. Esp. 1.	1.080,00
103	Ventas. Esp. 2.	1.000,00

		Euros
102	Ventas. Esp. 3.	970,00
101	Ventas. Peón.	950,00
206	Almacén. Jefe sección.	2.000,00
205	Almacén. Oficial.	1.350,00
204	Almacén. Esp. 1.	1.080,00
203	Almacén. Esp. 2.	1.000,00
202	Almacén. Esp. 3.	970,00
201	Almacén. Peón.	950,00
306	Administración. Jefe sección.	2.000,00
305	Administración. Oficial.	1.350,00
304	Administración. Esp. 1.	1.080,00
303	Administración. Esp. 2.	1.000,00
302	Administración. Esp. 3.	970,00
301	Administración. Peón.	950,00
406	Logística. Jefe sección.	2.000,00
405	Logística. Conductor Oficial.	1.100,00
404	Logística. Conductor 1.	1.020,00
403	Logística. Conductor 2.	1.000,00
402	Logística. Conductor 3.	950,00

Dietas y gastos locomoción

Dietas, sin pernocta, en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya la residencia del perceptor, las siguientes cantidades en concepto de asignaciones para gastos de manutención:

Desplazamiento dentro del territorio español: 26,67 euros diarios como máximo.

Desplazamiento a territorio extranjero: 48,08 euros diarios como máximo.

Desplazamientos fuera de la fábrica, taller, oficina, o centro de trabajo, para realizar su trabajo en lugar distinto, en las siguientes condiciones e importes:

Cuando el trabajador utilice medios de transporte público, el importe del gasto que se justifique mediante factura o documento equivalente.

En otro caso, la cantidad que resulte de computar 0,19 euros por kilómetro recorrido, siempre que se justifique la realidad del desplazamiento, más los gastos de peaje y aparcamiento que se justifiquen.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

25356 *Resolución de 27 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Balkanica Distral, SL.*

Visto el texto del acuerdo de modificación del convenio colectivo de la empresa Balkanica Distral, SL (Código de convenio: 90103872012021), que fue publicado en el BOE de 9 de febrero de 2021, por el que se aprueba la inclusión de medidas planificadas para el colectivo LGTBI con la modificación de los artículos 25 y 32 y la inclusión de un anexo II, recogido en acta suscrita con fecha 15 de septiembre de 2025, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el comité de empresa y los delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 27 de noviembre de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA DE ACUERDO DE LA MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA BALKANICA DISTRAL, SL, PARA LA INCLUSIÓN DEL CONJUNTO PLANIFICADO DE LAS MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI, SEGÚN REAL DECRETO 1026/2024

En Xàtiva, en el domicilio social de la empresa, sito en calle Hort del Portugués, 1, Polígono Industrial «C», siendo las 9:30 del día 15 de septiembre de 2025, las personas:

De una parte, como representación empresarial:

Petar Petrov Petrov, Gerente.
Rena Kamal Petrova, Directora Administrativa.
Aleksandar Atanasov Stoyanov, Gerente.
Penka Nikolaeva Mincheva Oficial en Administración.
M Dolores Belmonte García, Recursos Humanos.

De otra parte, como representantes de las personas trabajadoras:

Oleksandr Furmaniuk, como delegado de personal en representación del centro de trabajo ubicado en C/Puerto de Pozazal 27, 28031 Madrid.

Gianina Violeta Dondea, como delegada de personal del centro de trabajo ubicado en c/Camelia 20-22, 28970 Humanes Madrid (Madrid).

Nadezhda Nikolaeva Krasteva como delegada de personal del centro de trabajo ubicado en C/Tramuntana 12. Pol Ind Les Comes, 25123 Torrefarrera (Lérida).

Vladimir Ilchev Vasilev, como delegado de personal del centro de trabajo ubicado C/ Calpe 71, 03330 Crevillente (Alicante).

Levente Szep como miembro del comité de empresa del centro de trabajo ubicado en C/Hort del Portugués 1, 46800 Xátiva (Valencia).

Se reúnen, en segunda convocatoria y debidamente convocada en sesión extraordinaria, como integrantes de la Comisión Negociadora del convenio Colectivo de la Empresa Balkanica Distral, SL, vigente en la actualidad, al objeto de plasmar el acuerdo alcanzado en la materia derivada del Real Decreto 1026/24, por lo que de conformidad con los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, y por unanimidad, manifiestan:

Primero.

Que con fecha 2 de septiembre de 2025 se procedió a la constitución de la mesa de negociación del convenio para abordar el mandato legal contenido en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Segundo.

Que dentro del plazo concedido por aquel se han celebrado varias reuniones, habiéndose alcanzado en fecha de hoy el siguiente acuerdo de modificación del convenio colectivo de Balkanica Distral, SL, que se plasma de la siguiente manera:

«ANEXO II

Medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas de más de 50 personas trabajadoras.

Preámbulo: Tras la publicación de la Ley 4/2023 de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y su reglamento de desarrollo previsto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, se ha hecho necesario abordar por la negociación colectiva el mandato legal que estas normas contienen para garantizar el derecho a la igualdad de todas las personas, en especial de las personas lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales en el ámbito laboral.

En cumplimiento de este mandato se ha procedido a modificar el convenio colectivo de Balkanica Distral, SL, a fin de contemplar medidas transversales para hacer efectivo el principio de acción positiva y no discriminación de las personas LGTBI, con la finalidad de contribuir a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no sólo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales y que resultan aplicables con independencia del número de personas trabajadoras de las empresas.

De conformidad con el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos

de las personas LGTBI y artículo 2 del RD 1026/2024, las medidas que contiene el presente acuerdo serán obligatorias para las empresas de más de 50 personas trabajadoras y voluntarias para aquellas que cuenten con menos. Asimismo, las empresas afectadas por la obligación legal desarrollada en el presente convenio colectivo atenderán a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, y garantizarán en los términos legales o convencionales el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género. Se promoverá la heterogeneidad de la plantilla para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, garantizando la protección contra comportamientos LGTBfóbicos.

Artículo primero. Cláusula sobre igualdad de trato y no discriminación del colectivo LGTBI.

La empresa y la representación de los trabajadores firmantes se comprometen a velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades, condiciones y trato y no discriminación por cuestiones de sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

A estos efectos se entiende por:

Acoso por motivos de orientación sexual, identidad sexual, identidad de género o expresión de género y características sexuales (acoso LGTBI). De conformidad con el artículo 3.d) de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, es acoso discriminatorio cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la citada ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo como consecuencia de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

En los casos, en el seno de la empresa –en las que se produzcan denuncias de acoso LGTBI–, la empresa aplicará la política de tolerancia cero y se compromete a investigar y esclarecer cualquier denuncia, siendo potestad de la empresa tomar las medidas disciplinarias oportunas de conformidad con el resultado de la tramitación de la denuncia según lo dispuesto en aquel y en el régimen disciplinario vigente en cada momento régimen disciplinario del presente convenio, sin menoscabo de los derechos que los y las afectadas, puedan ejercer judicialmente.

Artículo segundo. Comisión para la inclusividad.

Las partes firmantes se comprometen a la difusión y a velar por el cumplimiento de lo establecido en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, para que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en la empresa sea real y efectivo.

Artículo tercero. Acceso al empleo.

La contratación de las personas trabajadoras se ajustará a las normas legales generales sobre contratación vigente en cada momento. Deberán igualmente vincularse a los principios de los planes de carrera profesional que puedan existir en la empresa.

En todo caso, los criterios a utilizar en las ofertas de empleo y en los procedimientos de selección deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o

convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua.

Artículo cuarto. *Apoyo en la igualdad y no discriminación.*

Las delegadas y delegados de personal velarán, porque en los procesos de selección de personal se cumpla con lo establecido en los diferentes artículos del presente anexo.

Artículo quinto. *Formación, sensibilización y lenguaje.*

La empresa integrará en los planes de formación que puedan desarrollar módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

Los aspectos mínimos que deberán contener son:

Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el presente convenio colectivo o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.

Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.

Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Fomento de medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

En el supuesto de los cursos dirigido a las personas que se encarguen o participen en procesos de selección, mandos intermedios, puestos directivos o cualquiera que tenga a su cargo personas trabajadoras, la formación podrá referirse a cuestiones tales como: capacitación en diversidad e inclusión, fomento de la empatía y de la escucha activa, gestión de la diversidad en entornos laborales, liderazgo inclusivo en la gestión de equipos, prevención y abordaje de acoso y discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar, etc.

Artículo sexto. *Permisos y beneficios sociales del colectivo LGTBI.*

El artículo 31 del presente convenio garantiza el acceso a los permisos retribuidos y no retribuidos en igualdad de condiciones a todas las personas trabajadoras sin posibilidad de discriminación alguna si concurre el hecho causante regulado en cada caso.

En caso de precisar algún permiso relacionado con trámites legales o médicos para el proceso de transición de las personas trans, que deba realizarse en horas de trabajo, este tendrá el carácter de no retribuido y será concedido por la empresa previa solicitud anticipada con 48 horas de antelación y deberá justificarse adecuadamente.

Artículo séptimo. *Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, acoso y violencia contra las personas LGTBI y actos discriminatorios.*

1. Declaración de principios:

Entre los Principios de Conducta y Actuación de la Empresa dentro del ámbito funcional del presente convenio colectivo está el “Respeto a las Personas” cómo condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de “Respeto a la Legalidad” y «Respeto a los Derechos Humanos» que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad, la intimidad personal y la igualdad.

En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

La anterior declaración se reitera en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, cuyo objetivo es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

Las personas firmantes del presente convenio colectivo consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en la empresa entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE de 23 de marzo de 2007, así como en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo:

2. Ámbito personal.

El presente protocolo se aplicará a todo el personal de la empresa incluida en el ámbito funcional del artículo 1 del presente convenio colectivo. Asimismo, resultará de aplicación a las y los solicitantes de empleo, personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas.

3. Definiciones y medidas preventivas.

3.1 Definiciones:

a) Acoso moral (*mobbing*): Se entiende como tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un auto abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

b) Acoso sexual: De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1.d) de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

c) Acoso por razón de sexo: De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1.c) de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 21 de marzo, se define así la situación en que se produce un comportamiento, realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

d) Acoso y violencia contra las personas LGTBI: De conformidad con el artículo 3.d) de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, es acoso discriminatorio cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la citada ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo como consecuencia de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

e) Actos discriminatorios: Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, como actos discriminatorios, siendo los mismos objetos de prohibición expresa en los principios de Comportamiento y Actuación, gozando de la especial protección otorgada por la Constitución Española a los derechos fundamentales.

Tendrán también la consideración de actos discriminatorios, a los que se les aplicará el presente procedimiento, cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, o enfermedad cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial o como consecuencia de la relación laboral con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Estas conductas se pueden presentar de tres formas:

1. De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso.

2. De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.

3. De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presunta víctima.

3.2 Medidas preventivas. Se establecen como medidas preventivas las siguientes:

1. Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.

2. Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.

3. Establecer el principio de corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos laborales, principalmente de aquellos que tengan responsabilidades directivas o de mando.

4. Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.

5. Difusión de los protocolos de aplicación en la empresa a todas las personas trabajadoras.

4. Procedimiento de actuación:

La empresa garantiza la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso moral, sexual, por razón de sexo, acoso y violencia contra las personas LGTBI o acto discriminatorio, contando para ello con la participación de la representación de las personas trabajadoras.

a) Principios del procedimiento de actuación:

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie, así como la protección física y psicológica de la presunta víctima.

Prioridad y tramitación urgente.

Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados que garantice una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.

Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas) o como consecuencia de su participación en la investigación en cualquier forma.

Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

b) Ámbito de aplicación: El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

c) Iniciación del procedimiento: El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a los o las responsables de recursos humanos del centro de trabajo, de la situación de acoso moral, sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales o acto discriminatorio, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

1. Directamente por la persona afectada.
2. A través de la representación de las personas trabajadoras o cualquier otra persona autorizada por la víctima y en cuyo caso deberá constar el consentimiento expreso e informado de la víctima.
3. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

d) Instrucción: La instrucción y resolución del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de recursos humanos de la empresa que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.

La representación de las personas trabajadoras, a través de uno de sus integrantes, participará en la instrucción del expediente, salvo que la persona afectada manifieste lo contrario y para lo cual se le preguntará expresamente si renuncia a dicha participación. Mientras no conste el consentimiento expreso de la presunta víctima no se podrá poner la situación en conocimiento de la representación de las personas trabajadoras a efectos de su participación en la instrucción del expediente.

Las personas participantes en la instrucción (dirección, RLPT o cualesquiera), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente.

El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona que designase la dirección de recursos humanos.

e) Procedimiento previo: Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata ya que, en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

El procedimiento previo es muy recomendable, pero en cualquier caso facultativo para la presunta víctima. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

f) Procedimiento formal: El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo.

Para la elaboración de este, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas.

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de treinta días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, la metodología empleada, las circunstancias concurrentes, la intensidad de estos, la reiteración en la conducta, el grado de afectación sobre las

obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima y las medidas cautelares y/o preventivas si procede.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

g) Medidas cautelares: Durante la tramitación del expediente a propuesta de la parte instructora, la Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Estas medidas podrán consistir en la separación de la presunta persona acosadora de la víctima, reordenación del tiempo de trabajo, cambio de puesto, movilidad funcional o geográfica, o aquellas otras que se estimen oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

h) Asistencia a las partes: Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a la persona implicada que la haya designado.

i) Cierre del expediente: La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de quince días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.

En todo caso la representación de las personas trabajadoras tendrá conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso (si ésta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de esta).

En todo caso, si se constata cualquier situación de acoso o acto discriminatorio se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas. Del mismo modo, si resultase acreditado, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades se archivará la denuncia. Si se constatase la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes».

Tercero.

Para dar cumplimiento asimismo al mandato del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, las partes han considerado modificar los siguientes artículos del texto convencional:

Artículo 32. Régimen disciplinario.

Modificación del punto 19, quedando definido como:

19. Acoso Moral: Se entiende como tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un auto abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica.

Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

19.1 El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

19.2 El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales a cualquier persona con relación con la empresa (personas trabajadoras, solicitantes de empleo, personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, etc.). Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

Clasificación profesional:

Artículo 25. *Clasificación profesional.*

1. Generales.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que deban desarrollar los y las trabajadoras.

La Dirección de la empresa realizará la clasificación del personal, valorando las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral.

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los supuestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean propias de puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

La realización de funciones de un grupo superior o inferior se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y con las especialidades indicadas en la cláusula sexta y séptima de este sistema de clasificación profesional.

Este sistema de clasificación profesional pretende conseguir una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa, sin menoscabo de la dignidad, la promoción profesional, la justa retribución del personal, y todo ello sin que se produzca discriminación directa o indirecta por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua. Los mismos valores antidiscriminatorios se han tenido en cuenta también para la definición de los grupos profesionales, que se ha ajustado a criterios y sistemas basados todo lo anterior y además en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, para garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, entre mujeres y hombres.

Cuarto.

Se faculta a don Petar Petrov Petrov para depositar esta acta a efectos de su publicación y demás legales oportunos.

Y sin más temas que tratar se levanta la sesión cuando son las 18.30 horas.