

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

9008 *Resolución de 21 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Delcom Operador Logístico, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Delcom Operador Logístico, S.A. (código de convenio n.º 90103742012020), que fue suscrito, con fecha 15 de enero de 2020, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los delegados de Personal de los centros de trabajo de Asturias, País Vasco y Madrid, 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 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, 21 de julio de 2020.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

CONVENIO COLECTIVO

CAPÍTULO I

Ámbitos

Artículo 1. *Ámbito personal y territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a toda la plantilla de la Empresa «Delcom Operador Logístico S.A.» adscrita a sus Centros de Trabajo de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias y de las provincias de Madrid y Vizcaya.

Artículo 2. *Duración.*

Las condiciones del presente Convenio entrarán en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2020 sea cual fuere la fecha de su publicación en el B.O.E., y finalizará el 31 de diciembre del 2023.

Una vez expirado su plazo de vigencia quedará prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos, si con dos meses de antelación, al menos, de su vencimiento inicial o prorrogado, no se hubiera denunciado por alguna de las partes firmantes. En todo caso se mantendrán en vigor la totalidad de sus cláusulas mientras no se logre un nuevo acuerdo.

Artículo 3. *Derechos supletorios.*

En todo lo no previsto expresamente en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales de general aplicación.

CAPÍTULO II

Jornadas y licencias

Artículo 4. *Jornada de trabajo.*

La jornada laboral ordinaria será de 1.810 horas de trabajo efectivo al año.

En este artículo se acuerda aplicar el espíritu de «trabajo terminado» y el sentido de la responsabilidad de cada una de las partes.

Se define «trabajo terminado» el acto en el que las tareas relativas a una acción o responsabilidad asignadas previamente han sido finalizadas correctamente y cumplimentados los documentos que así lo acredite. A tal efecto, la jornada ordinaria de los trabajadores podrá ampliarse por el tiempo necesario para la finalización de los servicios. El tiempo de trabajo prolongado se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, y para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias.

Artículo 5. *Permisos retribuidos.*

Todo trabajador, avisando con la posible antelación y posterior justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos.

a) Por matrimonio del trabajador/a: 15 días naturales. En el caso de coincidir el día de matrimonio con el descanso semanal del trabajador, los 15 días empezarán a contar una vez finalizado dicho descanso semanal.

b) 3 días laborales, por fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad y afinidad. En el supuesto de que el hecho se produjera fuera de la provincia, el permiso será de 5 días.

c) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad: 2 días naturales.

d) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos o hermanos políticos en la fecha de celebración de la boda.

e) Por traslado del domicilio habitual: 1 día natural.

f) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica privada o de la Seguridad Social, que no produzca baja, con posterior justificación. En este caso, el trabajador deberá intentar que la cita se produzca en horarios que no afecten a su jornada de trabajo.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

h) Un día al año para asuntos propios.

i) Cuatro horas para la revisión del carnet de conducir y psicotécnico, para los trabajadores a los que se les exija para desarrollar su puesto de trabajo el carnet de conducir, preavisando con tres días de antelación.

j) Lactancia. Aplicable a ambos progenitores. Las horas establecidas como permiso para la lactancia podrán acumularse mediante disfrute de un mes de permiso retribuido, o la proporción que corresponda en función del periodo de alta de la madre, con posterioridad al parto, hasta que el hijo cumpla nueve meses. Para la acumulación habrá de preavisarse con un mes de antelación a la fecha de la baja maternal.

Artículo 6. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas, equivalentes a 31 días naturales.

El calendario de vacaciones se confeccionará preferentemente durante el primer trimestre de cada año por la Empresa con la participación del representante de los trabajadores, atendiendo a las necesidades del servicio y a que el 50% de las mismas serán asignadas por la empresa en función de cargas de trabajo y el otro 50% de las mismas por el trabajador.

Debido a la reducida dimensión de la plantilla, es requisito imprescindible para la aprobación del calendario, que no coincida más de 2/3 partes de los componentes del equipo de vacaciones en una misma área y delegación: comercial, administración, tráfico, almacén, sistemas.

Los cambios sobre las vacaciones acordadas en el calendario anual deberán ser solicitados con una antelación mínima de 15 días y aprobados por la dirección.

Las vacaciones deberán ser disfrutadas antes del 31 de enero del año siguiente.

Artículo 7. *Periodo de prueba.*

La duración máxima del período de prueba, que habrá de concertarse por escrito, será de seis meses para técnicos, titulados, jefes y encargados, y de tres meses para los demás trabajadores.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

El trabajador que hubiese cesado en la empresa y volviese a ingresar en la misma, quedará sujeto igualmente al período de prueba correspondiente al nuevo contrato siempre que hubiera transcurrido más de un año entre su cese y la nueva alta y/o cuando lo hiciese desempeñando funciones distintas.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 39 del ET, cualquier trabajador a quien se promoció a grupo profesional o nivel superior, estará sujeto a un período de prueba de seis meses para estudiar la adaptación a sus nuevas funciones y responsabilidades, con derecho a percibir el complemento del puesto de trabajo donde se le promoció. Si no supera el período de prueba, el trabajador tendrá derecho a retornar a su puesto de trabajo anterior a la promoción, retornando también su salario a las condiciones del puesto de origen.

CAPÍTULO III

Retribuciones

Artículo 8. *Estructura salarial.*

Se acuerda modificar la actual estructura salarial estableciendo el sistema retributivo que comprende las retribuciones salariales siguientes:

- a) Salario Base.
- b) Complementos salariales:
 - Plus de peligrosidad.
 - Plus de asistencia en festivos y fines de semana.
 - Plus de nocturnidad.
 - Pagas extraordinarias.
 - Horas extraordinarias.

El salario base para los distintos niveles profesionales en el año 2020, serán los que se señalen en la tabla del Anexo I.

– Plus de peligrosidad: Por las especiales circunstancias que concurren en los centros de trabajo de la empresa en Trubia y Ciaño se establece un plus de peligrosidad. Su cuantía se fija en 50 euros mensuales para los trabajadores que, en los referidos centros de trabajo, presten servicios en puestos de «Producción» y de 25 euros mensuales para los que lo hagan en el «Almacén» o en la «Báscula».

Para comenzar a percibir este plus, los trabajadores deberán prestar servicios de manera efectiva en los puestos que lo tengan reconocidos durante un período interrumpido de cuatro meses naturales consecutivos, entendiéndose que se cumple el requisito a partir del desempeño efectivo cada mes de un mínimo del 50% de sus jornadas laborales.

Una vez devengado el plus conforme lo establecido en el párrafo anterior, será requisito para su percibo el desempeño efectivo del puesto que lo tenga reconocido durante más del 50% de las jornadas laborales del mes de que se trate.

– Plus de turnicidad: para el régimen de trabajo a turnos, se establece un plus de turnicidad cuyo importe se fija en 50 euros mensuales o la parte proporcional que corresponda caso de no completar el período mensual completo en tal régimen de turnos.

– Plus de nocturnidad: cuando la prestación de servicios sea en jornada nocturna, el trabajador percibirá un plus de nocturnidad cuyo importe se fija en 50 euros mensuales o la parte proporcional que corresponda en proporción a los turnos nocturnos realizados en el mes sobre el total de turnos trabajados.

– Plus asistencia en festivo y fines de semana: El trabajador que tuviera que prestar servicios fuera de su turno habitual, en sábado, domingo o festivos, perciba un plus por importe de 6,60 euros por cada sábado, domingo o festivo trabajado.

Los pluses de peligrosidad, turnicidad y nocturnidad se compensarán y absorberán con el complemento personal fijo que, en su caso, percibiese actualmente el trabajador que los devengase.

Se respeta en todo caso aquellas mejoras personales y situaciones individuales que a la fecha de la firma del presente convenio y con carácter global exceda de lo que aparece pactado en este convenio.

Artículo 9. *Evolución salarial.*

Incremento salarial:

Para los años 2021, 2022 y 2023, el salario base se incrementará en el porcentaje del IPC real del ejercicio anterior respectivo que resulte en función del grado de cumplimiento del resultado anual antes de impuestos de la empresa presupuestado para el ejercicio anterior y según la tabla siguiente:

Cumplimiento del presupuesto anual

Pérdidas	Menor a 25 %	Menor a 50 %	Entre 50 y 75 %	Entre 75 y 110 %	Entre 110 y 150 %	Más de 150 %
0%	25 % IPC	50 % IPC	75 % IPC	100 % IPC	130 % IPC	175 % IPC

Artículo 10. *Horas extraordinarias.*

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 5, las horas extraordinarias serán obligatorias en los casos siguientes:

– Las de fuerza mayor: Aquellas necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes en la empresa, así como en el caso de riesgo de

pérdida de materias primas cuando ésta pérdida no sea consecuencia de riesgos internos de la actividad productiva.

– Las estructurales, tales como aquellas que sean necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos, exigencias del cliente u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate o mantenimiento.

Se admite la compensación opcional, a criterio de la empresa, de las horas extras por descansos (una hora trabajada por una hora descansada).

Llamadas de emergencia: Cuando la realización de las horas extraordinarias sea derivada de llamadas a los trabajadores para la atención de trabajos que se resuelvan en menos de tres horas, se tendrá derecho al percibo de la retribución correspondiente a un mínimo de 3 horas.

Artículo 11. *Pagas extras.*

Todos los trabajadores tienen derecho a dos pagas extras que serán percibidas los días 15 de los meses de julio y diciembre. Los trabajadores podrán optar por percibir las, una o ambas, de forma prorrateada en las doce mensualidades.

CAPÍTULO IV

Acción Social

Artículo 12. *Asambleas.*

En caso de necesidad, la empresa autorizará a instancias del Comité o de 10 trabajadores, la celebración de asambleas fuera de las horas de trabajo, en el comedor de la misma.

Artículo 13. *Prendas de trabajo.*

La empresa facilitará a todo el personal que lo necesite para su actividad, dos equipos de trabajo, así como los elementos de protección exigidos por la ley para el desarrollo de su actividad. Por su parte, el trabajador tiene la obligación de su uso en las horas de trabajo dentro y fuera del centro, siempre que se realicen tareas de carga, descarga, entrega en cliente y manipulaciones. Los trabajadores se ven obligados a su conservación y limpieza. Asimismo, se facilitará al personal de reparto una prenda de agua o chubasquero, al año.

La entrega se hará efectiva en el mes de julio y octubre.

Artículo 14. *Nacimiento.*

Para la baja por nacimiento se aplicará la legislación vigente en cada momento.

Artículo 15. *Incapacidad Temporal.*

En caso de I.T por accidente de trabajo, el trabajador cobrará el 100% de la base reguladora desde el primer día de la baja.

Artículo 16. *Reducción de jornada.*

Los días 24 y 31 de diciembre de cada año, la jornada finalizará para cada área una vez han sido terminados correctamente los servicios asignados para ese día. Se acuerda la intención de finalizar a las 14:00 h.

Artículo 17. *Movilidad Funcional y Geográfica.*

Todos los trabajadores están en su derecho de poder acceder a cualquier oportunidad de un puesto de trabajo tanto en su centro de trabajo como en cualquier otro que Delcom Operador Logístico S.A, tenga en la actualidad o a lo largo de la vigencia de este convenio.

Del mismo modo, se acuerda la movilidad funcional o geográfica debidamente justificada y con preaviso de 30 días al trabajador correspondiente.

Artículo 18. *Comisión Paritaria.*

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación del presente Convenio, presidida por el que la Comisión designe por unanimidad.

Serán vocales de la misma 3 representantes de la empresa y 3 de los trabajadores, designados por la representación empresarial y por la representación legal de los trabajadores.

Será secretario un vocal de la Comisión, nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de los trabajadores y la siguiente entre la de los empresarios.

La validez de los acuerdos de la Comisión requerirá la mayoría simple de sus componentes.

Sus funciones serán las siguientes:

- Interpretación del articulado del presente Convenio.
- Arbitraje sobre las cuestiones que se deriven de la aplicación del mismo.
- Mediación en los procedimientos de inaplicación del convenio colectivo
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Y en general, cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Ambas partes, convienen en someter a la Comisión Mixta de Interpretación cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación, para que dicha Comisión emita el pertinente dictamen.

Cuando la Comisión Mixta sea requerida por cualquiera de las partes para intervenir en asuntos de su competencia, deberá reunirse en un plazo máximo de 7 días, contados a partir de la fecha en que sea requerida su intervención.

A todos los efectos el domicilio de la Comisión Mixta de Interpretación será el de la empresa.

Artículo 19. *Inaplicación de condiciones de trabajo.*

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del art. 41.4 E.T., a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo que afecten a las materias contenidas en el art. 82.3 E.T.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Artículo 20. *Procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo.*

1. Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el art. 87.1, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

2. En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas aludidas y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Para la inaplicación de la medida excepcional establecida en la presente cláusula será requisito indispensable que, se haya procedido a la previa actualización de las tablas salariales procedentes en cada caso.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzará un acuerdo, cualquier de las partes podrá recurrir a los procedimientos recogidos en el Artículo 21 referente a resolución de conflictos en caso de desacuerdo.

Artículo 21. *Resolución de conflictos en caso de desacuerdo.*

De continuar el desacuerdo de las partes, una vez sometido a la consideración de la Comisión Mixta de Interpretación, en las materias establecidas en el art. 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a modificación sustancial de las condiciones de trabajo, ó en cualquiera de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del mismo cuerpo legal, aquellas resolverán sus discrepancias de acuerdo con los procedimientos establecidos por el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC V) de ámbito nacional ó el que pudiera sustituirle durante la vigencia de este Convenio, incluyendo el sometimiento al procedimiento arbitral, sometimiento que tendrá carácter obligatorio si cualquiera de las partes lo interesa.

Artículo 22. *Régimen disciplinario.*

A. Definición y clasificación:

1. Se considerará falta de toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes recogidos en las disposiciones legales en vigor y en especial por el presente convenio.

2. La inclusión en los distintos grupos se hará teniendo en cuenta la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del actor.

B. Faltas leves:

1. Una falta de puntualidad no justificada en un periodo de un mes.
2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa, a los compañeros de trabajo, a los clientes o su personal, o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave.
3. Descuidos o distracciones en la realización del trabajo o en el cuidado y conservación de máquinas, útiles, herramientas, material o mercancías, en las instalaciones de la empresa. Cuando el incumplimiento se dé en las instalaciones de un Cliente o Proveedor y cuando origine consecuencias de gravedad en la realización de los servicios de la empresa, la falta se reputará grave o muy grave.
4. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes y equipos de manera ocasional.
5. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.
6. No atender al público o a los interlocutores de nuestros Clientes y Proveedores con la corrección y diligencia debidas.
7. No hacer uso durante las horas de trabajo el uniforme y complementos facilitados por la empresa.
8. La negligencia y desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del mismo. Se calificará como muy grave si causa perjuicio a la empresa.
9. La falta de comunicación telefónica o telemática, según el dispositivo ordenado, a la central después de cumplimentar cada servicio.
10. Entregar, fuera de los plazos previstos en las normas internas, los albaranes de facturación a los clientes.

C. Faltas graves:

1. Faltar un día al trabajo durante un periodo de tres meses sin autorización o causa justificada.
2. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo cometidas en un periodo de tres meses. O bien una sola falta de puntualidad superior a treinta minutos, o aquella de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el servicio, considerándose como tal la que provoque retraso en el inicio del trabajo.
3. La comisión de dos faltas leves en el periodo de un trimestre, excepto las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción comunicada por escrito.
4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de los superiores en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador. En caso de producirse perjuicio para la empresa, se reputará muy grave.
5. Las faltas de respeto y consideración a los mandos y superiores jerárquicos y la réplica descortés a mandos, compañeros, público, clientes y proveedores; así como la discusión con los mismo dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo, público, clientes o proveedores, se reputará muy grave.
6. La imprudencia en acto de servicio que implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones. En particular se reputará imprudencia en acto de servicio no usar las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
7. La utilización de dispositivos electrónicos no autorizados por la empresa dentro de la jornada de trabajo.

8. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las 48 horas siguientes a la emisión de éste, salvo que se prueba la imposibilidad de hacerlo.

9. La alegación de causas falsas para disfrutar de licencias o permisos retribuidos.

10. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del mismo.

11. El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles o máquinas de la empresa en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

12. Rechazar una vez la realización de un servicio ordinario. En caso de producir perjuicio para la empresa se considerará muy grave.

13. El acoso sexual o por razón de sexo desarrollados en el ámbito laboral.

14. Para el personal de reparto:

a. Demorar la realización de un servicio encomendado fingiendo avería o accidente, extravío de la mercancía, robo del vehículo o de cualquiera de sus elementos, problemas de tráfico o cualquier otro inconveniente inexistente.

b. Omitir la conclusión de un servicio previamente aceptado alegando la finalización de la jornada laboral.

c. No entregar –en una ocasión– a la Empresa, sin causa de fuerza mayor que lo impida, los albaranes de facturación, descargas de datos, etc., relativa a los envíos que impida la facturación al cliente.

D. Faltas muy graves:

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el periodo de seis (6) meses, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

2. Más de seis (6) faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el periodo de seis meses aunque hayan sido sancionadas independientemente.

3. Tres faltas injustificadas al trabajo en el periodo de un año.

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

5. Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a los clientes, o proveedores, colaboradores o a los empleados de los mismos.

6. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma o en cualquier lugar en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia, documentos de la empresa o información confidencial; y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.

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

8. Acudir al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.

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

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

11. La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia o ajena para otras empresas, idéntica actividad que la Empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con los servicios de la empresa.

12. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

13. Falsear documentos de la empresa o de los clientes relativos a servicios, así como los datos albaranes u otros documentos de los servicios imitando firmas de los clientes o liquidando en los mismos importes distintos a los servicios realizados.

14. La pérdida, extravío o deterioro de la mercancía imputable al trabajador.

15. Acoso laboral (*mobbing*) que atente gravemente contra la dignidad del trabajador afectado.

16. Para los conductores: La no consecución del rendimiento pactado durante dos meses consecutivos o tres alternos en un periodo de 12 meses. A estos efectos no será tenido en cuenta el rendimiento obtenido en el primer mes de prestación del trabajo.

17. Para el personal de reparto: la no comunicación a la empresa de la pérdida de puntos del permiso de conducir y el motivo que lo cause.

18. El incumplimiento de normas de seguridad y salud laboral establecidas por la empresa o por los clientes cuando el trabajo se desarrolle en sus instalaciones, cuando de dicho incumplimiento se pueda derivar o derive un riesgo grave para sí o para terceros.

19. No registrar las horas de entrada, salida, descansos o pausas durante la jornada en el sistema de control de jornada o hacerlo falseando las horas o haciendo el fichaje fuera de su centro de trabajo.

20. No utilizar (o hacerlo indebidamente) equipos, medios o procedimientos de protección individual o colectiva.

21. El uso no autorizado y con carácter personal de los medios de producción de la empresa, herramientas, equipos y útiles informáticos, vehículos, etc., entregados para el desarrollo del trabajo, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a las normas internas de la empresa.

22. Hacer desaparecer voluntariamente, inutilizar, destrozar o causar desperfectos de manera negligente en materias, útiles, herramientas, maquinaria, apartaos instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de sus clientes o proveedores.

23. El quebrantamiento del secreto profesional por parte de quien esté obligado por su cargo a guardar secreto, así como la manipulación y tratamiento de datos y programas o la utilización de los medios técnicos de la empresa para intereses particulares.

24. La comunicación o cesión de los datos de carácter personal conocidos con motivo de su trabajo en la empresa, transgrediendo la obligación de guardar secreto profesional sobre los mismos en cumplimiento de lo establecido en el artículo 20 Reglamento UE 2016/679 de 27 de abril de 2016 (RGPD) y en la LO 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos Personal y garantía de derechos digitales.

E. Sanciones:

1. Por falta leve:

- a. Amonestación verbal.
- b. Amonestación por escrito.

2. Por falta grave:

- a. Suspensión de empleo y sueldo de uno (1) a quince (15) días.

3. Por falta muy grave:

- a. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis (16) a ciento veinte (120) días.
- b. Despido disciplinario.

F. Prescripción:

Las faltas cometidas por los trabajadores prescribirán en los siguientes plazos:

- a) Faltas leves: A los diez (10) días hábiles de trabajo.
- b) Faltas graves: A los veinte (20) días hábiles de trabajo.
- c) Faltas muy graves: A los sesenta (60) días hábiles de trabajo.

Nivel	Descripción	Salario Base (Bruto anual)	Salario Base (Bruto mensual en 14 pagas)
I	Director.	23.875,04	1.705,36
II	Jefe de Departamento.	19.100,06	1.364,29
III	Oficial de Primera.	16.075,91	1.148,28
IV	Oficial Administrativo.	15.916,74	1.136,91
V	Oficial de Segunda y Gestor de Almacén / Compras.	13.804,99	986,07
VI	Encargado de Almacén.	13.402,90	957,35
VII	Auxiliar administrativo.	13.390,00	956,43
VIII	Conductor de Carrozado (ligero y pesado).	13.000,00	928,57
IX	Operario de Almacén y Conductor de Furgoneta.	12.600,00	900,00

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

7469 *Resolución de 22 de abril de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Delcom Operador Logístico, SA.*

Visto el texto del acuerdo de modificación del Convenio colectivo de la empresa Delcom Operador Logístico, SA, que fue publicado en el BOE de 1 de agosto de 2020 (código de convenio 90103742012020), acuerdo que ha sido suscrito con fecha 25 de febrero de 2022, de una parte por la persona designada por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los Delegados de personal de los centros de trabajo de Asturias, Madrid y País Vasco, 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, 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 en el correspondiente registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 22 de abril de 2022.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

ACTA DE NEGOCIACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO

Llanera, 25 de febrero de 2022.

REUNIDOS

En representación de los trabajadores:

Don Horacio Marino Gómez Ondina (UGT-Asturias).

Don Jonatan Campos López (UGT-Asturias).

Don Antonio Javier Ortiz Álvarez (UGT-Madrid).

Don Unai Landa Cuesta (UGT-Vizcaya).

En representación de la parte empresarial:

Don José María Alonso González.

Todos ellos se reconocen mutuamente capacidad y legitimación bastante para intervenir en la presente reunión.

En primer lugar, se procede a la constitución de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, que estará formada por las personas indicadas en el encabezamiento.

Tras un amplio debate sobre el resultado de la compañía en el 2021 y la actualización que procede realizar en los salarios, se acuerda actualizar en el 2022 el salario base en un 3,1 %.

Al objeto de poder materializar jurídicamente el acuerdo alcanzado, que comporta la modificación de lo dispuesto en el artículo 9 del vigente Convenio colectivo, se acuerda modificar, al amparo de lo dispuesto en el artículo 86.1 del ET, dicho artículo, que quedará redactado de la siguiente manera:

«Artículo 9. *Evolución salarial.*

Incremento salarial:

Para el año 2022, el salario base se incrementará en el porcentaje del 3,1 %.

Como medida excepcional y aplicable solo para este año 2022, dicha subida no se absorberá con los complementos personales de los trabajadores que los tengan.

Para el año 2023, el salario base se incrementará en el porcentaje del IPC real del ejercicio anterior respectivo que resulte en función del grado de cumplimiento del resultado anual antes de impuestos de la empresa presupuestado para el ejercicio anterior y según la tabla siguiente:

Cumplimiento del presupuesto anual

Pérdidas	Menor a 25 %	Menor a 50 %	Entre 50 y 75 %	Entre 75 y 110 %	Entre 110 y 150 %
0%	25 % IPC	50 % IPC	75 % IPC	100 % IPC	130 % IPC».

Se acuerda que esta modificación del artículo 9 del Convenio surta efectos a partir del 1 de enero de 2022.

Ambas partes acuerdan que sea la parte empresarial quien, a través de sí misma o sus asesores externos, lleve a cabo la comunicación oportuna ante la autoridad laboral competente (La Dirección General de Trabajo) para que el presente acuerdo surta plenos efectos legales a través de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

En prueba de conformidad con cuanto antecede, las Partes firman la presente acta en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.—Por la representación de la empresa, José María Alonso González.—Por los representantes de los trabajadores, Horacio Marino Gómez Ondina (UGT), Jonatan Campos López (UGT), Antonio Javier Ortiz Álvarez (UGT), Unai Landa Cuesta (UGT).