



BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA
DE GUADALAJARA

📞 949 88 75 72



Administración: Excma. Diputación Provincial.
Pza. Moreno, N.º 10.



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, nº. 181, fecha: miércoles, 22 de Septiembre de 2021

ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO DE LA JUNTA DE COMUNIDADES
DE CASTILLA-LA MANCHA EN GUADALAJARA

II CONVENIO COLECTIVO DE LA MANCHA 2000, S.A.U. (2021-2030)

2761

VISTO el texto del II Convenio Colectivo de la empresa LA MANCHA 2000, S.A.U., para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2030, que tuvo entrada el 20 de mayo de 2021, y subsanado en fecha 6 de agosto de 2021, con código de convenio 19100162012016, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:



Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Delegación Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Segundo.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

Guadalajara, a 16 de septiembre de 2021. Delegada Provincial, María Susana Blas Esteban

II CONVENIO COLECTIVO DE LA MANCHA 2000, S.A.U. (2021-2030)

PREÁMBULO

El presente Convenio colectivo se firma entre las partes negociadoras, el Comité de empresa de LA MANCHA 2000, S.A.U. y la representación empresarial (la "Empresa"), con el fin de acercar la regulación de las relaciones laborales de la Empresa a la realidad y circunstancias de la misma, con independencia del Convenio colectivo sectorial que, en su caso, pudiera ser de aplicación a la Empresa en cada momento, conforme a su actividad principal.

CAPÍTULO I

Ámbitos de aplicación, vigencia y denuncia

Artículo 1. Ámbitos de aplicación.

El presente Convenio colectivo es de aplicación obligatoria a todas las personas trabajadoras que presten servicios por cuenta ajena en el sector de actividad y ámbito funcional del centro de trabajo de la Empresa LA MANCHA 2000, S.A.U., de la provincia de Guadalajara.

Se excluyen del ámbito del presente Convenio las siguientes personas trabajadoras:

- a. Las personas que ocupen cargos de la alta dirección, alto gobierno o alto consejo.
- b. Las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligadas a responder del buen fin de la operación, asumiendo el riesgo y ventura de la misma.
- c. Las personas trabajadoras autónomas que realizan los trabajos de reparto, con vehículo propio, y sujetos a una relación mercantil con la Empresa.

Artículo 2. Vigencia.

El presente Convenio tendrá una vigencia de 10 años, desde el 1 de enero de 2021



hasta el 31 de diciembre del 2030.

No obstante, las partes negociadoras se comprometen a revisar la regulación relativa a los permisos retribuidos en el año 2023, el año 2026 y el año 2030.

Al finalizar el plazo de su vigencia, el Convenio se entenderá prorrogado tácitamente de año en año si no se hubiera denunciado o si no se hubiera firmado de uno nuevo, a tenor de la normativa desarrollada en este mismo Capítulo, por alguno de los firmantes.

El conjunto de derechos y obligaciones regulados en este Convenio colectivo constituye un todo indivisible. La no aceptación de alguna o algunas de las condiciones en él pactadas supone la inaplicación de la totalidad, salvo pacto en contrario de las partes firmantes del mismo. Por ello, si por disposición legal o resolución de la administración o jurisdicción competentes se modificara, o no aprobara, o se declarara la nulidad o invalidez legal de alguna o algunas de las cláusulas aquí pactadas y este hecho, a juicio de cualquiera de las partes, desvirtuara manifiestamente el contenido del Convenio o el equilibrio de cualquiera de las partes firmantes, este deberá ser renegociado por las partes firmantes del mismo.

Artículo 3. Revisión-denuncia.

Estarán legitimados para formular la denuncia del presente Convenio las mismas representaciones que lo están para negociarlo, de acuerdo con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, o cualquier otra norma que lo sustituya.

En caso de que una de las partes desee la revisión del Convenio, deberá comunicarlo a la otra por escrito con tres meses de anticipación a su terminación, como mínimo.

CAPÍTULO II Compensación y absorción

Artículo 4. Las condiciones pactadas en este Convenio podrán absorber y compensar las subidas unilaterales concedidas por la Empresa (mediante mejoras voluntarias, sueldos o salarios, gratificaciones o beneficios voluntarios) o imperativo legal.

En ningún caso, podrá ser absorbible ni compensable el complemento de antigüedad.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio y de las condiciones que aquí se establecen, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual, superan el nivel total de este. En



caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

En los casos en los que se estime que existe una anómala aplicación de este artículo, la Comisión mixta conocerá del caso, con carácter previo, a cualquier reclamación administrativa o jurisdiccional.

CAPÍTULO III Organización del trabajo

Artículo 5. La organización del trabajo con sujeción al presente Convenio y a la legislación vigente es facultad de la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la autoridad reconocida a la Empresa en el párrafo anterior, la Empresa cumplirá con los derechos de información y consulta de los Comités de Empresa o Delegados de Personal previstos en la legislación vigente en cada momento.

CAPÍTULO IV Clasificación profesional

Artículo 6. El sistema de clasificación profesional está estructurado en grupos profesionales que agrupan unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y el contenido general de la prestación laboral.

Las clasificaciones contenidas en el presente capítulo son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas las plazas y grupos enumerados.

Son asimismo enunciativas las distintas funciones asignadas a cada grupo, pues todos los empleados tendrán obligación de ejecutar cuantos trabajos les ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios del grupo, sin menoscabo de su dignidad y sin que ponga en peligro su futuro desarrollo profesional.

En el encuadramiento profesional dentro de cada grupo profesional y nivel de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito del presente Convenio Colectivo, se han tenido en cuenta los siguientes factores:

1. Autonomía: Se entiende por tal, la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.
2. Formación: Concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la titulación, así como la dificultad en la obtención de los mismos.
3. La iniciativa: Referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.
4. El mando: Entendido como la facultad de supervisión y ordenación de tareas,



así como la capacidad de control de las funciones ejecutadas por el grupo de personas trabajadoras sobre los que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

5. La responsabilidad: Según el grado de influencia sobre los resultados de la Empresa y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
6. Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

La Empresa asignará a cada una de las personas trabajadoras el nivel salarial que le corresponda en cada grupo profesional, teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, complejidad y nivel de mando. El nivel salarial de cada Grupo será el establecido en las tablas que se adjuntan al presente Convenio como Anexo 1.

Artículo 7. Grupo 1.- Puestos de trabajo generales.

Se encuadran en este Grupo las funciones de organización general de la actividad de la Empresa, asumiendo la responsabilidad de la misma, así como la supervisión y control. Las funciones se realizan con alto nivel de autonomía, iniciativa y formación.

Se requiere titulación universitaria o una amplia experiencia profesional en funciones similares.

- Nivel 1: Se incluirán en este nivel las personas trabajadoras con el más alto nivel de responsabilidad en la organización general de la Empresa, y mando sobre varias áreas o equipos de almacén, incluidas personas trabajadoras del Grupo 2.
- Nivel 2: Se incluyen las funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y/o heterogéneas con objetivos globales y alto grado de iniciativa, autonomía y responsabilidad, siendo necesario, asimismo, un alto nivel de formación adquirido a través de la experiencia o titulación habilitante para el ejercicio de las funciones.

Quedan incluidos en este Grupo todas las personas trabajadoras que, a la entrada en vigor de este Convenio, ostentaran la categoría de: Titulados/as, Jefe/a de almacén y Jefes/as de turno.

Artículo 8. Grupo 2.- Mandos de logística.

Están incluidos en este grupo las personas trabajadoras que, bajo la supervisión de sus superiores jerárquicos, se responsabilizan del buen funcionamiento del área o unidad de almacén que tenga asignada, así como de la coordinación del equipo de personas trabajadoras que trabajen en la misma.



Trabajan con autonomía dentro de procedimientos de trabajo establecidos e instrucciones variadas, requiriéndose un conocimiento profundo de los mismos y de sus funciones.

- Nivel 1: Se trata de personas trabajadoras que tienen bajo su mando un área o unidad logística del almacén, incluyendo las personas trabajadoras que la forman.

El mando de área se refiere a las funciones globales de coordinación, control y mejora de todo el almacén, entendido como un área que engloba otras unidades.

El mando de unidad logística se refiere a funciones sobre la operativa diaria de una unidad amplia del almacén.

- Nivel 2: Se trata de personas trabajadoras que realizan las funciones operativas del almacén pero que tienen bajo su mando un pequeño equipo de personas trabajadoras que conforman la unidad más básica del almacén. Sus funciones se desarrollan con el menor grado de autonomía dentro de los mandos.

Quedan incluidos en este Grupo todas las personas trabajadoras que, a la entrada en vigor de este Convenio, ostentaran la categoría de: Jefe/a de área, Encargado/a de unidad logística y Jefe/a de equipo de almacén.

Artículo 9. Grupo 3.- Personal Técnico.

En este Grupo se encuadran las personas trabajadoras con alto grado de cualificación y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones medias o superiores, y que realizan tareas de elevada cualificación, complejidad y responsabilidad. Para ello se exigirá la acreditación de la titulación necesaria para el desempeño de la función correspondiente.

- Nivel 1: Se incluye al personal que realiza las funciones descritas con una experiencia de más de 2 años.
- Nivel 2: Se incluye al personal que realiza las funciones descritas como recién titulados/as o con una experiencia de hasta 2 años.

A modo ejemplificativo y no exhaustivo, quedan incluidos en este Grupo las personas trabajadoras que ocupen el puesto de personal técnico de prevención de riesgos laborales, personal técnico de producción, personal técnico de calidad, personal técnico de mantenimiento o personal técnico de recursos humanos.

Artículo 10. Grupo 4.- Administración.

En este Grupo se encuadran las funciones vinculadas a tareas de carácter administrativo de acuerdo con procedimientos establecidos e instrucciones



concretas de los superiores jerárquicos. Requiere ciertos conocimientos profesionales o técnicos o un periodo intermedio de adaptación.

Incluye a las personas trabajadoras con suficiente nivel de conocimiento y experiencia, que realizan tareas administrativas, comerciales, de relaciones públicas, organizativas, informáticas y en general las relativas a trabajos de oficina, de gestión económica y financiera, coordinación de labores productivas y tareas auxiliares de las aquí definidas.

- Nivel 1: Se incluyen en este nivel las personas trabajadoras que desarrollen funciones de carácter administrativo que requieren amplia formación en las mismas, con cierta iniciativa y autonomía y/o mando sobre un equipo de personas trabajadoras.
- Nivel 2: Se incluyen en este nivel tareas administrativas de diversa índole, siendo exigible una formación general de las mismas.

Quedan incluidos en este Grupo todas las personas trabajadoras que, a la entrada en vigor de este Convenio, ostentaran la categoría de: Oficial administrativo/a y Auxiliar administrativo/a.

Artículo 11. Grupo 5.- Atención telefónica.

En este Grupo se incluyen las funciones relacionadas con la atención telefónica, así como a la atención al cliente y todas aquellas funciones auxiliares para llevarlas a cabo.

- Nivel 1: Se incluyen las funciones de recepción de llamadas de atención al cliente, tratamiento de pedidos, control y comprobación de stocks, seguimiento de productos y reclamaciones, etc. También se pueden incluir las funciones básicas de venta o transmisión de información a clientes o posibles clientes, así como la de recopilación de datos.
- Nivel 2: Se incluyen las funciones más básicas de atención telefónica, así como la atención de centralitas telefónicas, gestionando las comunicaciones exteriores e interiores, transmitiendo información. También se incluyen todas las funciones auxiliares, así como las funciones relacionadas con las comunicaciones como envío de faxes, gestión de correo, etc.

Quedan incluidos en este Grupo todas las personas trabajadoras que, a la entrada en vigor de este Convenio, ostentaran la categoría de: Teleoperador/a y Telefonista.

Artículo 12. Grupo 6.- Logístico.

En este Grupo se incluyen todas las personas trabajadoras que se encargan de la realización de toda la actividad logística en el almacén de la Empresa, incluyendo todas las funciones que se puedan derivar de la misma, y utilizando para ello los medios, materiales y herramientas necesarias.



Se trata de tareas claramente establecidas, con instrucciones específicas, con un alto grado de dependencia y que pueden requerir esfuerzo físico.

Operario/a Carretillero/a

Con carácter enunciativo y no exhaustivo, se indican algunas de las tareas propias como son el movimiento, carga, descarga y traslado, almacenaje, ubicación, reposición, acondicionamiento y distribución, de la mercancía. Se incluyen las tareas relacionadas con la utilización de maquinaria y herramientas, así como el mantenimiento y preparación de las mismas. Se requerirá de formación y conocimientos específicos en el manejo de maquinaria.

- Nivel 1: Se trata de personas trabajadoras que realizan las funciones del Grupo con la formación, conocimientos y experiencia necesarios para ejecutarlos.
- Nivel 2: Se trata de las personas trabajadoras que realizan las funciones propias del Grupo, pero que se encuentran aún en periodo de adaptación. Las personas trabajadoras que ya hubieran desempeñado las funciones del Nivel 2 en la Empresa durante más de 6 meses en un periodo de 36 meses bajo cualquier modalidad contractual, serán incluidas en el Nivel 1

Se considerarán Operarios/as Carretilleros/as a todas las personas trabajadoras que, a la entrada en vigor de este Convenio, desempeñen los puestos de Operario/a de logística carretillero/a.

Operario/a Logístico/a

Con carácter enunciativo y no exhaustivo, se indican algunas de las tareas propias como son el picking, el tratamiento de mercancía, auditoria, devoluciones, colocación y movimiento, carga, descarga y traslado, almacenaje y distribución, procesos relacionados con la mercancía. Se incluyen las tareas relacionadas con la utilización de maquinaria y herramientas, así como el mantenimiento y preparación de las mismas. Requiere de formación y conocimientos elementales, aunque puede requerir de corto periodo de adaptación.

- Nivel 1: Se trata de personas trabajadoras que realizan las funciones del Grupo con la formación, conocimientos y experiencia necesarios para ejecutarlos.
- Nivel 2: Se trata de las personas trabajadoras que realizan las funciones propias del Grupo pero que se encuentran aún en periodo de adaptación. Las personas trabajadoras que ya hubieran desempeñado las funciones del Nivel 2 en la Empresa durante más de 6 meses en un periodo de 36 meses bajo cualquier modalidad contractual serán incluidas en el Nivel 1

Se considerarán Operarios/ Logísticos/as a todas las personas trabajadoras que, a la entrada en vigor de este Convenio, desempeñen los puestos de Operario/a de logística.

Las funciones de este Grupo 6 se desarrollarán conforme a los procedimientos e instrucciones establecidos en la Empresa, así como con las instrucciones directas



de los responsables y mandos.

Artículo 13. Grupo 7. Operarios/as de tareas auxiliares.

Quedan incluidas en este Grupo las personas trabajadoras que realicen funciones que, por norma general, no realicen funciones de otro grupo profesional. Realizarán sus funciones en una zona delimitada del almacén.

CAPÍTULO V Contratación y empleo

Artículo 14. Igualdad y no discriminación.

La Empresa respetará el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etcétera.

Sin perjuicio del cumplimiento de otras obligaciones legalmente establecidas al efecto en materia de igualdad, se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Las personas trabajadoras eventuales gozarán de los mismos derechos y tendrán las mismas obligaciones que las personas trabajadoras fijas, con las limitaciones que, en razón de la modalidad de la contratación, se establezcan legalmente.

Artículo 15. Contratos de trabajo.

Es deseo de las partes firmantes que pueda fomentarse el empleo estable en la Empresa.

Todos los contratos se formalizarán por escrito. En los contratos de trabajo, se hará constar: el grupo y nivel profesional en el que la persona prestará sus servicios. Asimismo, se hará constar la jornada de trabajo, de acuerdo con lo establecido en este Convenio y la distribución horaria.

Artículo 15.1. Contratación indefinida.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo apuestan por la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos órdenes.



Artículo 15.2.- Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 15 b) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 3 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, ambos vigentes, este contrato tiene por objeto atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa.

Se formalizará por escrito, consignándose con suficiente precisión y claridad la causa y circunstancias que lo motive, registrándose en el Servicio Público de Empleo.

Las partes firmantes acuerdan que la duración máxima de este tipo de contratos será de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento inicial, siempre que el convenio colectivo sectorial de aplicación así permita; en caso contrario la duración máxima será la establecida en cada momento en el Estatuto de los Trabajadores (actualmente 6 meses en un periodo de 12 meses).

En caso de que se concierte el contrato por un plazo inferior al límite máximo, podrá ser prorrogado por una única vez, mediante acuerdo de las partes y según la legislación vigente, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Si, a la finalización del período inicial, no hubiera una comunicación previa de diez días de antelación a su finalización, el contrato se considerará prorrogado automáticamente hasta su duración máxima. Si, a la finalización de su duración máxima, no hubiera denuncia expresa con diez días de antelación y se continuaran prestando servicios, el contrato se considerará por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Artículo 15.3. Contrato de obra o servicio.

Se llevará a cabo conforme a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

El contrato de obra o servicio llegará a su término con la terminación de la obra o servicio objeto del contrato.

Se entenderán con autonomía y sustantividad propia, las actividades de preparación para una venta especial.

Artículo 15.4. Contrato a tiempo parcial.

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre.

En los contratos de trabajo a tiempo parcial, se indicará el Grupo profesional del



trabajador contratado.

Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial a través de diversos contratos de duración determinada que hubieran agotado las prórrogas legales, en el caso de que la Empresa decida realizar nuevas contrataciones a tiempo completo, gozarán de preferencia para acogerse a estas últimas, siempre que sean de su misma categoría.

Artículo 15.4. Contrato de formación.

La duración de este contrato será de dos años, siendo el mínimo de seis meses. La retribución será del 85 por 100, para el primer año, y del 90 por 100 del salario base, para el segundo año y tercer año, en su caso, siempre respetándose el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento en función de la jornada establecida.

La edad para este tipo de contrato estará comprendida entre los dieciséis y los veinticinco años, de acuerdo con el artículo 11 del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, el tiempo dedicado a la formación teórica será computado semanalmente para llevar a cabo dicha formación, a través de la propia Empresa o de otras entidades o centros educativos.

Si transcurrido el plazo de dos años este contrato no se convierte en indefinido, la Empresa vendrá obligada a indemnizarle con 15 días de salario base.

Artículo 15.5. Contrato en prácticas.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

La duración de este contrato será de mínimo seis meses, máximo, dos años. La retribución será del 85 por 100 y 90 por 100 del salario base, para el primer y segundo, respectivamente, siempre respetándose el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento en función de la jornada establecida.

Artículo 16. Empresas de trabajo temporal.

Solo se podrán contratar los servicios de Empresas de Trabajo Temporal (ETT) que apliquen a sus personas trabajadoras el Convenio Estatal de Empresas de Trabajo Temporal vigente en cada momento.

La Empresa dará a conocer a los representantes de los trabajadores los contratos de puesta a disposición y los contratos laborales de las personas trabajadoras afectadas, en un plazo máximo de diez días desde la fecha de inicio, a fin de que aquellos puedan realizar las funciones de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de las personas trabajadoras de las ETT. Dicha tutela



debe entenderse como el derecho a presentar, a través de los representantes de los trabajadores de la Empresa, reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral.

No se podrá utilizar ETT para cubrir un puesto de trabajo, en el cual se haya producido previamente un despido declarado improcedente mediante sentencia firme en los 6 meses inmediatamente anteriores.

Las personas trabajadoras de ETT percibirán la retribución total establecida en el presente Convenio para el puesto de trabajo a desarrollar.

Artículo 17. Ceses.

a) Finiquitos:

La Empresa complementará la comunicación de cese al Trabajador o Trabajadores acompañando una propuesta de finiquito según lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

b) Bajas voluntarias:

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la empresa con 15 días de preaviso. En el caso de que no preavise con el plazo establecido perderá los salarios equivalentes a los días en que no haya dado el preaviso establecido.

El trabajador tendrá derecho a conocer por escrito su liquidación en la fecha en que cause baja.

Si, como consecuencia de la baja voluntaria de un trabajador, la Empresa hubiera contratado a otra persona para cubrir el puesto vacante, la eventual retractación por parte del trabajador saliente, incluso sin haber llegado la fecha de efectos de su baja voluntaria, no tendrá efecto alguno, por cuanto supone un perjuicio para la Empresa y de la nueva persona trabajadora contratada.

c) Cese por finalización del tiempo establecido en el contrato:

De conformidad con la legislación vigente al momento de la firma de este convenio, si el motivo del cese tuviese por causa la no renovación del contrato por parte del empresario, éste lo comunicará al trabajador con una antelación de 15 días si el contrato hubiera tenido una duración superior a un año. En el caso de que no preavise con el plazo establecido, el empresario abonará los salarios equivalentes a los días en que no haya dado el preaviso establecido.

d) Indemnización por fin del contrato:

Los trabajadores relacionados con la Empresa mediante contrato temporal,



incluidos los de formación, obra o servicio, y que a su finalización no fueran contratados indefinidamente, percibirán la indemnización establecida legalmente en cada momento.

Artículo 18. Control sindical de contrataciones.

La Empresa notificará a los representantes de los trabajadores los nuevos contratos que se realicen, de conformidad con los artículos 11 y 15.4 del Estatuto de los Trabajadores, o normas que los sustituyan.

Artículo 19. Empleo.

Se fija en tres años el período máximo de prestación de servicios en la Empresa bajo cualquier modalidad contractual para que las personas trabajadoras alcancen la condición de indefinidos en la Empresa.

Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa se obliga a tener un nivel de empleo indefinido del 70%.

Las partes firmantes del presente Convenio, y durante la vigencia del mismo, llevarán a efecto, a través de la Comisión mixta, un examen conjunto de la situación del mercado de trabajo, con la formulación de propuestas encaminadas a favorecer la creación de empleo y para la formación de jóvenes trabajadores.

CAPÍTULO VI Retribuciones

Artículo 20. Retribuciones.

Las retribuciones que se fijan en el presente Convenio se entenderán sobre jornada completa, y se abonarán mensualmente, teniendo la persona trabajadora derecho a percibir, antes de que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo realizado hasta el 90 por 100 de la retribución devengada.

La percepción de las retribuciones mensuales se abonará, como máximo, el día 5 de cada mes.

Artículo 21. Salario base.

El salario base es la retribución de cada persona trabajadora fijada por unidad de tiempo en función de su grupo profesional. Desde 1 de enero de 2021 incorpora el antiguo plus funcional que se regulaba en el artículo 24 del anterior convenio colectivo.



El salario base para el año 2021 será el establecido en las tablas salariales del Anexo 1.

Desde el año 2022, serán de aplicación las siguientes reglas de revisión salarial.

- a. Año 2022: con efectos de 1 de enero de 2022, el salario base de las tablas de 2021 se incrementarán en un 1%, salvo que resulte de aplicación lo previsto en el apartado c) siguiente.
- b. A partir del año 2023 incluido y durante el resto de años de vigencia del convenio, serán de aplicación las siguientes reglas para la revisión salarial:
 - Una vez publicado el IPC del año anterior, el salario base se incrementarán en el IPC del año, con efectos retroactivos de 1 de enero, siempre que este índice se encuentre entre el 0,5% y el 1,5% (y salvo el caso regulado en el apartado c) siguiente).
 - Si el IPC del año anterior es inferior a 0,5%, el salario base se incrementarán en un 0,5% (salvo el caso regulado en el apartado c) siguiente) con efectos retroactivos del 1 de enero.
 - Si el IPC del año anterior es superior a 1,5%, y no habiendo acuerdo entre las partes antes del 30 de junio del año en que se esté negociando la subida, la revisión salarial para el salario base (salvo el caso regulado en el apartado c)) se incrementará con efectos retroactivos de 1 de enero en el porcentaje de incremento medio del año de convenios de empresas privadas publicado en la Estadística del Ministerio de Trabajo, Secretaria de Estado de Empleo y Economía Social, de Convenio (actualmente publicado en la siguiente página web: <https://www.mites.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm>).
- c. Regla excepcional de congelación salarial para los años 2022 y siguientes: En el caso de que la Empresa tenga un descenso de facturación (ingresos totales) respecto al año fiscal anterior, las subidas acordadas en los apartados a) y b) anteriores no serán de aplicación, procediendo ambas partes a negociar y acordar el % de revisión salarial a aplicar.

A estos efectos, la empresa entregará anualmente y de manera transparente el volumen de facturación al cierre de cada año fiscal.

La retribución anual comprendida en las tablas salariales anexas al presente convenio corresponde a doce mensualidades, dos pagas extraordinarias y una de beneficios.

Artículo 22. Gratificaciones extraordinarias.

La Empresa abonará a su personal una gratificación de carácter extraordinario equivalente al importe mensual total del salario base, con motivo de las Navidades; otra igual en el mes de julio, y una tercera, en concepto de beneficios, dentro del primer trimestre del año natural siguiente.

El importe de estas gratificaciones se percibirá en proporción al tiempo trabajado en el semestre anterior al que se produzca el pago de cada una de ellas.



Las gratificaciones extraordinarias se prorratearán en los 12 meses del año.

Artículo 23. Complemento de antigüedad.

Con efectos de 1 de enero de 2021, el valor de los cuatrienios que se cumplan será de 300 euros anuales, distribuidos en 15 pagas.

El cómputo de la antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:

- a) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la Empresa.
- b) Para el cómputo de antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicios en la Empresa, considerándose, como efectivamente trabajados, todos los meses y días en los que el trabajador haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados o en comisiones, licencias o en baja transitoria por accidentes de trabajo o enfermedad.

Igualmente, será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para cargo público o sindical.

Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

- c) Se computará la antigüedad, en razón de la totalidad de los años de servicios prestados dentro de la Empresa, cualquiera que sea el grupo profesional en que se encuentra encuadrado.

- d) En el caso de que un trabajador cese en la Empresa por sanción o por propia voluntad sin solicitar la excedencia voluntaria, si posteriormente reingresase en la Empresa, el cómputo de la antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

Artículo 24. Casos especiales de retribución.

24.1 Paga por nacimiento de hijo: La Empresa abonará una mensualidad del salario base y prorrata de gratificaciones extraordinarias por el nacimiento de cada hijo a todos los empleados/as que, en el momento del nacimiento del hijo, reúnan una antigüedad mínima de 6 meses en la Empresa. Si trabajan los dos cónyuges en la Empresa, esta prestación solo podrá ser acreditada por un miembro de la familia.

24.2 Paga por vinculación: La persona trabajadora, al cumplir la edad de 60 años siempre que hubiera permanecido veinte años en la Empresa, comenzará a devengar el derecho a la percepción de una paga por importe íntegro de una mensualidad, incrementado con todos los emolumentos inherentes a la misma, respetándose las superiores ayudas que, por este concepto, se vengán realizando



por la Empresa. Dicha paga se percibirá en el momento de su jubilación.

Artículo 25. Nocturnidad.

Al trabajador que preste servicios desde las 22:00 horas hasta las 6.00 horas, se le abonará un plus de nocturnidad, consistente en el 25% del salario base.

Artículo 26. Salidas, viajes y dietas.

La persona trabajadora que, por necesidades de la Empresa, tenga que desplazarse fuera de su residencia habitual, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los correspondientes justificantes, abonándose como suplidos.

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, La persona trabajadora tendrá derecho a percibir una dieta de 8,28 euros o de 11,83 euros diarios, respectivamente, según el desplazamiento sea por media jornada o por jornada completa.

A todos estos conceptos se les incrementará la cuantía, en los mismos términos establecidos para el salario base, durante el presente convenio.

A las personas trabajadoras que utilicen su vehículo propio para realizar trabajos de la Empresa, ésta les abonará una cantidad por kilómetro que, en cada momento, el Ministerio de Hacienda considere como cuantía exenta por este concepto.

Queda excluido del régimen establecido en los párrafos anteriores el personal cuya actividad principal se desarrolle habitualmente fuera del lugar de residencia, siempre y cuando en sus condiciones retributivas se haya contemplado ya la compensación de los gastos de desplazamiento y esta figure en las condiciones específicas pactadas en su contratación.

CAPÍTULO VII

Jornada laboral, horario y descansos

Artículo 27. Jornada.

La jornada máxima laboral anual será de 1.756 horas de trabajo.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, se disfrutará un descanso de 20 minutos, que no tendrá la consideración de trabajo efectivo y que, por tanto, deberá ser recuperado.

El horario laboral será conforme al calendario que se firme, de común acuerdo, entre las partes cada año.



La Empresa podrá hacer uso de una distribución irregular de la jornada en virtud de lo dispuesto en el art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento y con las siguientes particularidades:

La dirección podrá establecer un horario más prolongado, de hasta diez horas, para las personas trabajadoras. Se compensará este exceso de horas reduciendo la jornada semanal en épocas de menor actividad. En ningún caso, se podrá exceder de la jornada anual indicada anteriormente en este artículo y siempre se respetarán las normas vigentes en cada momento sobre jornada y, en concreto, sobre descanso entre jornadas. Si se excediera, los excesos se considerarán horas extraordinarias.

En ningún caso, el carácter excepcional de este apartado podrá engendrar tipo alguno de jornada permanente diferenciada en cuanto a su cómputo semanal.

Salvo acuerdo entre las partes, la compensación en tiempos de descanso tendrá lugar dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, preferentemente en jornadas completas.

La Empresa procurará que esta prolongación afecte equitativamente a todo el personal al que deba realizar los trabajos extraordinarios que la originen.

Previa justificación suficiente de la existencia e importancia de la causa elegida, quedan exceptuados de lo aquí contenido:

- a. Quienes cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o de enseñanza profesional, oficialmente reconocido, y durante el tiempo imprescindible para asistir a dichas clases.
- b. Quienes tengan obligaciones familiares habituales de carácter personal e ineludible.

Artículo 28. Horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias tendrá carácter voluntario. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se trabajen sobre la jornada establecida en los calendarios laborales.

La Dirección de la Empresa comunicará mensualmente al Comité de Empresa o Delegados de Personal, así como a los delegados sindicales, el número de horas extraordinarias realizadas por las personas trabajadoras en el mes anterior al que se produzca dicha comunicación.

El valor de la hora extraordinaria diaria será de 12 euros la primera; 12, la segunda; 15 euros la tercera, y 20 euros la cuarta hora extra.

El valor de la primera y segunda hora extraordinaria diaria cuando se disfrute por tiempo libre será de 1 hora y 15 minutos; la tercera 1 hora con 30 minutos y la cuarta 2 horas.



Artículo 29. Vacaciones.

Todas las personas trabajadoras disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas con arreglo a las siguientes condiciones: tendrán una duración de 23 días laborales, independientemente de la categoría profesional de cada trabajador.

Cuando la persona trabajadora cese o ingrese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, en razón del tiempo trabajado.

Las vacaciones anuales a las que tienen derecho las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio se disfrutarán en el período comprendido entre el 15 de mayo, y el 15 de septiembre, salvo que las partes lleguen a un acuerdo distinto.

Las coincidencias de las vacaciones fijadas con un periodo de suspensión de los mencionados en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores se resolverán conforme a lo dispuesto en este artículo.

Las vacaciones se disfrutarán por turnos rotativos. Los turnos de vacaciones estarán establecidos en la primera quincena de marzo de cada año.

Artículo 30. Licencias retribuidas.

El personal de la Empresa tendrá derecho a licencia con sueldo en cualquiera de los casos siguientes, así como en los supuestos regulados en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 37.3) que no se relacionen a continuación:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio de la persona trabajadora.
- b) Quince días naturales en el caso de constitución de parejas de hecho, siempre que se acredite que dicha constitución se ha realizado cumpliendo los requisitos formales que exija la normativa legal aplicable según el lugar de residencia.

Esta licencia se disfrutará en las mismas condiciones que establece el Código Civil para los matrimonios.

Cualquier nueva variación de esta situación deberá acreditarse documentalmente.

- c) Un día natural, en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos, que coincidirá con la fecha de celebración de la ceremonia.

- d) En caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, los días de permiso se determinan en función del grado de consanguinidad o afinidad del



familiar de la persona trabajadora y de si esta necesita hacer un desplazamiento relacionado con el hecho causante:

d.1) Cuando la persona trabajadora no realice un desplazamiento relacionado con el hecho causante, tendrá derecho a:

d.1) i. 3 días laborales si el familiar que origina el hecho causante es de primer grado de consanguinidad o afinidad y se encuentra en una localidad a 75 km o menos del domicilio de la persona trabajadora;

d.1) ii. 2 días laborales si el familiar que origina el hecho causante es de segundo grado de consanguinidad o afinidad y se encuentra en una localidad a 75 km o menos del domicilio de la persona trabajadora.

d.1) iii. 4 días laborales si el familiar que origina el hecho causante es de primer grado de consanguinidad o afinidad y se encuentra en una localidad a más de 75 km y menos de 125 km del domicilio de la persona trabajadora;

d.1) ii. 3 días laborales si el familiar que origina el hecho causante es de segundo grado de consanguinidad o afinidad y se encuentra en una localidad a más de 75 km y menos de 125 km del domicilio de la persona trabajadora.

d.2) Cuando la persona trabajadora realice un desplazamiento relacionado con el hecho causante, tendrá derecho a 4 días laborales si el familiar que origina tal hecho causante es de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Se entenderá que la persona trabajadora realiza un desplazamiento cuando para acudir al lugar donde se encuentra el familiar que origina el hecho causante efectúe un viaje de 250 km o más en total (ida y vuelta).

Las personas trabajadoras podrán disfrutar el permiso retribuido por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, desde el mismo día en que tenga lugar o se inicie el hecho causante que genera el derecho al disfrute de este permiso, o desde el día laborable siguiente si continúa produciéndose el hecho causante y mientras siga concurriendo este (es decir, solo podrá disfrutarse mientras siga el familiar hospitalizado o en reposo domiciliario).

e) Un día laborable por traslado de domicilio habitual.

f) Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, ante la necesidad de atender, personalmente, asuntos propios que no admitan demora demostrando su indudable necesidad.

g) Cuando la persona trabajadora curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, disfrutará del tiempo



indispensable para asistir a los exámenes correspondientes.

h) Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, cuando por razón de enfermedad la persona trabajadora precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.

i) Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, para asistencia a consultorio médico acompañando a hijos/as con edad inferior a 16 años.

j) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

k) Un día laborable al año para atender asuntos propios (no se considerará para el cálculo de la jornada anual máxima).

No podrá disfrutarse el día de asuntos propios unido a vacaciones, ni a festivos ni en los días previos o posteriores a festivos ("puentes"). Se concederá siempre que el día solicitado para el disfrute no se encuentre ausente un 10% o más del personal del mismo grupo profesional que el solicitante (es decir, grupo de carretilleros/as, grupo de operarios/as, grupo administración, grupo teleoperadores/as, etc.). Cuando exista más de una solicitud y no todas puedan concederse en aplicación de la regla anterior, se concederá por orden de presentación de la solicitud (teniendo en cuenta el día y la hora de la solicitud) sin sobrepasar el porcentaje de 10% de ausencias mencionado. La solicitud del permiso deberá efectuarse con una antelación mínima de 72 horas al momento del disfrute. Se tendrá que disfrutar antes del 30 de noviembre de cada año y, en caso contrario caducará.

Todas las licencias se comenzarán a disfrutar a partir del día laboral siguiente al hecho causante.

La petición de las licencias ha de hacerse al responsable inmediato del solicitante. La concesión se hará en el acto, sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse al trabajador que alegue causas que resulten falsas.

En el caso de la licencia del apartado a), la resolución deberá adoptarse dentro de los 15 días siguientes a la solicitud.

En todos los casos, incluidas las prórrogas, se podrá exigir la oportuna justificación de las causas alegadas.

Artículo 31. Licencias no retribuidas.

Las personas trabajadoras podrán disfrutar de una licencia sin retribución de hasta quince días al año, por períodos no inferiores a dos días y sin que el disfrute de esta licencia pueda coincidir con: Principio o final de vacaciones, puentes de Navidad y



Reyes. La Empresa concederá este tipo de licencia siempre que haya causa justificada y lo permita la organización del trabajo. Tanto la petición del trabajador como la no concesión por parte de la Empresa deberán efectuarse por escrito y aduciendo la justificación oportuna.

Artículo 32. Reducción de jornada por guarda legal o cuidados de familiares.

De conformidad con lo establecido en el artículo 37.6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo ordinaria diaria (respetando siempre la jornada que estuviesen realizando, ya sea a turnos, partida, etc.), con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

Las personas trabajadoras tendrán también derecho a reducir su jornada en los demás supuestos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores que no se contemplan en los párrafos anteriores.

Artículo 33. Reducción de jornada por violencia de género.

La persona víctima de violencia de género legalmente reconocida tendrá derecho a una reducción de jornada con disminución proporcional del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se puedan utilizar en la Empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

La reducción será de forma ininterrumpida o continuada, siendo facultad del trabajador la elección de la reducción, con la disminución proporcional del salario.

CAPÍTULO VIII Suspensión del contrato

Se reconocen dos clases de excedencia, voluntaria y forzosa, pero ninguna de ellas



dará derecho a sueldo mientras el excedente no se reincorpore al servicio activo.

Artículo 34. Excedencia voluntaria.

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

El tiempo que las personas trabajadoras permaneciesen en esta situación no se computará a ningún efecto laboral o económico.

Se perderá el derecho al reintegro en la Empresa si no fuese solicitado por el interesado, al menos, un mes antes de la finalización de la excedencia concedida. Asimismo, las personas trabajadoras excedentes no tendrán derecho a prorrogar la duración inicial de la excedencia que vinieran disfrutando.

Artículo 35. Reingreso tras excedencia voluntaria.

Las personas trabajadoras excedentes voluntarias tendrán derecho al reintegro en vacantes que surjan con preferencia sobre cualquier otro trabajador ajeno a la Empresa.

Si la vacante surgida no correspondiera al grupo/nivel que tenía el excedente, sino a uno inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella asignado o no reintegrarse y conservar su derecho preferente al reintegro a un puesto de su grupo/nivel.

Artículo 36. Excedencia forzosa.

Dará lugar a situación de excedencia forzosa cualquiera de las causas siguientes:

- a. Nombramiento para cargo que haya de hacerse por Decreto, por designación o para cargo electivo.
- b. Por cargo sindical.

En los casos expresados en el apartado a), la excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina, y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba anteriormente y que se le compute el tiempo de excedencia a efectos pasivos. Las personas trabajadoras que se encuentren en esta situación deberán solicitar el reintegro en el mes siguiente a su cese en el cargo.

Las personas trabajadoras que sean elegidas para desempeñar cargos en los órganos de representación y gobierno de sus respectivos sindicatos, que exijan plena dedicación, podrán solicitar la excedencia, siendo obligatoria para la Empresa su concesión por el tiempo que duren las mencionadas situaciones.



Una vez concedida la excedencia, se prolongará por el tiempo de duración del cargo que la determine.

La solicitud de reincorporación deberá ser formulada con una antelación mínima de un mes a la fecha de finalización de la excedencia. Si la persona trabajadora no solicita el reingreso en el término indicado, causará baja definitiva en la Empresa.

La reincorporación será obligatoria para la Empresa cuando la excedencia pedida por este motivo lo sea por un período máximo de un año y con conocimiento expreso por parte de la Empresa del tiempo de duración de la misma, en el caso de que fuera por un año o por un período inferior.

Artículo 37. Excedencia por cuidados de familiares.

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

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses, cuando se trate de una



familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses, si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

CAPÍTULO IX Seguridad y Salud

Artículo 38. Delegados de prevención.

Con objeto de prestar la debida atención a las importantes cuestiones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, se establece que los delegados de prevención serán tres.

Para el adecuado desarrollo de sus funciones, los delegados de prevención dispondrán, además del crédito horario del que disfrutaban en virtud del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, de un crédito adicional de 5 horas mensuales para el desempeño de sus funciones. No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del art. 36.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, o cualquier otra norma que la sustituya.

En todos los casos, las funciones y competencias de los Comités de Seguridad y Salud serán las especificadas en dicha ley.

Artículo 39. Maternidad/Paternidad.

Protección de la vida familiar.

I. Riesgo durante el embarazo.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado

II. Suspensión del contrato por nacimiento o adopción.

Las trabajadoras en baja por nacimiento podrán unir las vacaciones al período de baja por nacimiento o al sucesivo período de acumulación de lactancia, en caso de hacer uso de este derecho, aunque sea fuera del año natural.



Las trabajadoras podrán solicitar, con anterioridad al inicio del período de baja por nacimiento, un permiso no retribuido por un período no inferior a un mes y no superior a tres meses. Esta solicitud se realizará con quince días de antelación a la fecha de disfrute.

A. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la Empresa con una antelación mínima de quince días.



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

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la Empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la Empresa, la Dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

B. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

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

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la Empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los



términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la Empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere los apartados A) y B) de este artículo.

C. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados A y B tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero

D. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales actualmente vigente, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

E. En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores sobre víctimas de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que, de las actuaciones de tutela judicial, resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el Juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

III. Lactancia.

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

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas, según el acuerdo a que llegue con la Empresa.



Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario, según lo dispuesto en el artículo 37.5 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los términos regulados para su disfrute en el apartado 7 del mismo.

Artículo 40. Permiso especial no retribuido.

Las personas trabajadoras podrán solicitar un permiso especial no retribuido de hasta dos meses, una vez finalizada su situación de suspensión del contrato por nacimiento.

En estos casos, las personas trabajadoras deberán solicitarlo por escrito antes de iniciar la suspensión del contrato por nacimiento. La Dirección de la Empresa resolverá sobre la concesión de este permiso en el mismo plazo.

Artículo 41. Seguro de accidentes de trabajo.

La Empresa vendrá obligada a mantener la suscripción de un Seguro de accidentes de trabajo e incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, producidas en el puesto de trabajo, para las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, por un importe de 20.000 euros, según modalidad usual de mercado.

A instancias de la representación legal de los trabajadores, la Empresa facilitará copia de la pertinente póliza.

Artículo 42. Control del absentismo.

La comisión paritaria, en aras a reducir el absentismo injustificado, será la encargada de recopilar la información necesaria sobre incidencias de este tipo que se le comunique y, en función de las circunstancias de cada caso, pronunciarse al respecto a través de las medidas oportunas.

Artículo 43. Complemento de enfermedad o accidente.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa abonará el complemento necesario para que, juntamente con la



prestación económica de la Seguridad Social, mutua patronal o empresa aseguradora, el trabajador perciba:

En la primera baja, hasta el 100% de la base de cotización del mes anterior, deduciendo de la misma las retribuciones variables si estas se hubiesen tenido en cuenta para la conformación de dicha base, desde el primer día de la baja.

En la segunda baja, hasta el 80% de la base de cotización del mes anterior, deduciendo de la misma las retribuciones variables si estas se hubiesen tenido en cuenta para la conformación de dicha base, desde el primer día hasta el 7º día de la baja, y hasta el 100% a partir del 8º día.

En la tercera baja, hasta el 80% de la base de cotización del mes anterior, deduciendo de la misma las retribuciones variables si estas se hubiesen tenido en cuenta para la conformación de dicha base, desde el primer día hasta el 8º, y hasta el 100% a partir del día 9º.

En los supuestos de accidente de trabajo y enfermedad profesional el complemento de la prestación de IT alcanza hasta el 100% de la base de cotización desde el primer día de la baja.

CAPÍTULO X Disposiciones varias

Artículo 44. Jubilación.

Jubilación anticipada:

La persona trabajadora que acceda a la jubilación anticipada, por mutuo acuerdo con la Empresa, por reunir los requisitos legalmente establecidos para ello, tendrá derecho a las siguientes compensaciones:

| | |
|-----------------------------|-------------|
| A los sesenta y tres años | 3.486 euros |
| A los sesenta y cuatro años | 1.984 euros |

Jubilación parcial:

Se facilitará la jubilación parcial, en los casos en que así lo solicite el trabajador, tras acuerdo con la Empresa, conforme en lo establecido en el artículo 215 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, así como en los artículos 12.6 y 12.7 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 45. Uniformidad.

La Empresa entregará dos uniformes al año (uno en la temporada de invierno y otro



en la temporada de verano) a cada persona trabajadora que por su puesto de trabajo lo requiera.

La Empresa y la representación legal de los trabajadores pactarán las prendas a entregar en cada temporada.

Artículo 46. Traslado del centro de trabajo.

Si la Empresa trasladara su actual único centro de trabajo (el almacén) a una localidad ubicada fuera de la provincia de Guadalajara, y la plantilla fuera trasladada a dicho nuevo centro de trabajo, la persona trabajadora a la que se le comunique el traslado conforme al artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores (o cualquier otra norma que lo sustituya) que opte, conforme a la posibilidad legalmente establecida en dicho precepto, por la extinción de su contrato de trabajo, tendrá derecho a una indemnización de 30 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.

Este artículo no será de aplicación si el traslado se debe a una situación de fuerza mayor, entendiéndose esta por una "circunstancia imprevisible e inevitable que altera las condiciones de una obligación" como por ejemplo los acontecimientos naturales extraordinarios como las inundaciones catastróficas, los terremotos, la caída de un rayo, etc.

En estos casos, siempre que ello sea imprescindible, se trasladaría provisionalmente la actividad a otro centro mientras duren los trabajos de reparación, pero, una vez arreglado, se volverá al centro original.

CAPÍTULO XI Formación

Artículo 47. Formación.

La persona trabajadora que curse con regularidad estudios oficiales tendrá preferencia a elegir turno de trabajo que mejor se adapte a su horario de clases. En éste punto, será de aplicación lo establecido en la legislación vigente.

En cuanto a la Formación Profesional continua, se estará a la legislación vigente en cada momento. Las partes firmantes de este convenio manifiestan su disposición para realizar actuaciones conjuntas en su desarrollo, cuando así lo acordasen en cada caso.

CAPÍTULO XII Cláusula descuelgue

Artículo 48. Descuelgue.



Es de aplicación el procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Los compromisos en materia salarial contenidos en el presente Convenio no serán de aplicación cuando se acrediten pérdidas en términos reales en el resultado del último ejercicio. En este caso, se mantendrá el mismo nivel retributivo que el vigente en el año en el que se producen las pérdidas.

En este sentido, se considerará justificación suficiente la aportación de la documentación presentada por la Empresa ante los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda o Registro Mercantil).

Contra el fallo emitido por la Comisión mixta, las partes podrán recurrir ante los organismos competentes.

El descuelgue de las obligaciones en materia salarial del Convenio habrá de hacerse necesariamente año a año y durante la vigencia del Convenio.

Si al final del año la Empresa que se hubiera acogido al descuelgue tuviera beneficios, aplicará los incrementos salariales que correspondieran sobre el nivel retributivo que viniera manteniendo.

CAPÍTULO XIII Premios y Régimen disciplinario

Artículo 49. Premios.

La Empresa podrá establecer premios a los trabajadores que promuevan mejoras en la productividad, mejoras en las medidas preventivas, etc.

Dichos premios podrán consistir en sobresueldos, ampliación de vacaciones, etc. y llevarán anejos la concesión de puntos o preferencias a los efectos de ascenso de nivel o grupo.

La concesión de las anteriores recompensas se hará pública en las tablillas de anuncios de la empresa como mención honorífica y todas ellas se harán constar en los respectivos expedientes de las personas trabajadoras.

Artículo 50. Faltas.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores en la Empresa se clasificarán, según su índice y circunstancia que concurran en leves, graves y muy graves.

Artículo 50.1. Faltas leves.



1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo si a causa del descuido o error, supone una queja del cliente, podrá ser calificada como grave.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven, por la función especial del trabajado, graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. El abandono sin causas justificadas del trabajo, aunque sea por breve tiempo.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
8. Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sean en presencia del público u otros compañeros.
9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o falta justificada.

Artículo 50.2. Faltas graves.

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el período de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el cliente, se considerarán como faltas muy graves.
3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro/a trabajador/a, firmando o fichando por él/ella.
7. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público y/o a los compañeros de



trabajo, así como jefes y/o responsables.

9. Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.

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

11. La embriaguez, fuera del acto de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa.

12. La reincidencia en más de 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción, que no sea la de amonestación verbal.

Artículo 50.3. Faltas muy graves.

1. Más de 10 faltas de asistencia al trabajo sin justificar, en un período de 6 meses, o 20, durante el año.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de la Empresa.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar graves desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

4. El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la Empresa.

5. La embriaguez o uso de drogas durante el servicio o fuera del mismo, siempre que este segundo caso fuera habitual.

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

7. Revelar, a elementos extraños a la Empresa, datos de reserva obligada.

8. Dedicarse a actividades que la Empresa hubiera declarado incompatibles en el Reglamento de régimen interior.

9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10. La blasfemia habitual.

11. La falta de aseo, siempre que sobre ella se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador, o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquél.



12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

13. Originar frecuentemente riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de 6 meses de la primera.

15. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

16. Incumplimiento del Código de Conducta, o cualquier procedimiento o norma interna de la Compañía, incluyendo la normativa relativa a la prevención de riesgos laborales.

Artículo 51. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

••Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

••Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo, de tres a siete días.

••Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo, de ocho a sesenta días.

Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría, salvo los ascensos que se produzcan automáticamente por razón de edad.

Traslado forzoso del servicio a distinta localidad.

Despido con pérdida de todos los derechos en la Empresa.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito. Asimismo, podrá darse cuenta a la autoridad gubernativa, si ello



procediese.

Normas de procedimiento: Corresponde a la Dirección de la Empresa, con conocimiento de los Representantes de los trabajadores, la facultad de sancionar disciplinariamente a sus personas trabajadoras, observando, en todo caso, las disposiciones en vigor.

Las faltas prescribirán de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de las Personas trabajadoras, o cualquier otra norma que lo sustituya.

CAPÍTULO XIV Derechos sindicales

Artículo 52. Derechos sindicales.

La Empresa reconoce a los sindicatos legalmente constituidos y respeta el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente.

La Empresa admitirá que las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato puedan cobrar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo efectivo, sin perturbar la actividad normal de la Empresa. Pueden igualmente celebrar asambleas fuera de las horas de trabajo.

Artículo 53. Actividad sindical.

Los sindicatos, legalmente constituidos y debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones en los tablones de anuncios que pudieran interesar a los afiliados al sindicato y a las personas trabajadoras del centro.

Se entenderán legalmente constituidos aquellos sindicatos o centrales que se hallan inscritos en la Oficina de depósito de estatutos y lo acrediten fehacientemente.

Se entenderán por debidamente implantados los sindicatos o centrales que acrediten una afiliación superior al 10% de la plantilla del centro de trabajo.

Artículo 54. Asamblea de personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras tienen derecho a reunirse en Asamblea, que podrá ser convocada por el Comité de empresa o de Centro de trabajo, por un número de personas trabajadoras no inferior al 33% de la plantilla.

La Asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de empresa, que será responsable de su normal desarrollo, así como de la presencia en la Asamblea de



personal no perteneciente a la Empresa. Solo podrán tratarse en ella los asuntos que, previamente, consten en el Orden del día.

La Presidencia comunicará la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la Empresa que vayan a asistir a la Asamblea y acordará, con esta, las medidas necesarias para evitar perturbaciones en la actividad normal laboral.

Cuando por cualquier circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Artículo 55. Horas sindicales.

Las horas sindicales se pueden acumular trimestralmente.

En este sentido, los miembros del Comité de empresa podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que le corresponden, a favor de otro u otros miembros del Comité.

Para que todo lo anterior surta efecto, la cesión de horas deberá notificarse a la Empresa con al menos 15 días de antelación a su utilización, mediante escrito firmado por el cedente y el cesionario, con expresión del Sindicato de pertenencia y número de horas cedidas. Si por circunstancias extraordinarias no se pudiera cumplir el preaviso indicado, en la comunicación deberá indicarse también la actividad que motiva la cesión.

CAPÍTULO XV Comisión mixta

Artículo 56. Constitución y funciones.

Se creará una Comisión mixta paritaria constituida por representantes de la Empresa y sindicatos firmantes del Convenio.

Las funciones de la Comisión mixta serán las establecidas legalmente, además de las siguientes:

- a. Interpretación auténtica del Convenio.
- b. Valoración de puestos de trabajo del mismo.
- c. Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de la preceptiva conciliación ante los organismos competentes.
- d. Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio. Los dictámenes de la Comisión mixta se adoptarán por acuerdo conjunto entre ambas representaciones.



Artículo 57. Procedimiento.

1. La Comisión mixta estará formada por:

Tres vocales como máximo por cada parte, que podrán variar de una reunión a otra. Para cada reunión, las partes elegirán un moderador.

Dos secretarios, uno por cada parte, que tomarán nota de lo tratado y levantarán acta conjuntamente, al menos, de los acuerdos adoptados.

2. La Comisión mixta se reunirá:

- a. Cuando así lo acuerden ambas partes (reunión extraordinaria).
- b. Una vez cada dos meses con carácter ordinario (reunión ordinaria).

3. La convocatoria de la Comisión mixta la realizará la Secretaría de la misma. La convocatoria se realizará por escrito, donde conste lugar, fecha y hora de la reunión, así como el Orden del día. Se enviará a los miembros con siete días de antelación.

4. Los acuerdos se adoptarán conjuntamente entre las dos representaciones y no serán efectivos hasta la aprobación del acta en que consten.

En caso de no llegarse a un acuerdo, ambas partes, si así lo acuerdan, pueden someter la cuestión debatida a arbitraje, conciliación o mediación ante los organismos competentes, a cuyo fin le serán remitidos los informes que las partes consideren oportunos, junto con el acta de la reunión. La decisión de los citados organismos tendrá carácter vinculante, excepto en el caso de que las partes llegaran a un acuerdo posterior o simultáneo, en cuyo caso, prevalecerá éste último sobre aquél, que quedará nulo y sin efecto.

Recaída resolución, producida avenencia conciliatoria ante el organismo competente (con o sin mediación), o habiendo alcanzado un acuerdo las partes, éste será cumplido en sus propios términos y no podrá ser ignorado su cumplimiento ni ejercitarse, por ninguna de las partes, acción conflictiva alguna tendente a su no observancia, modificación o anulación.

CAPÍTULO XVI

Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha

Artículo 58. Sometimiento.

Las partes se sujetan en su totalidad y sin condicionamiento alguno al III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (III ASAC-CLM).

CAPÍTULO XVII

Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres



Artículo 59. Principios.

Las partes acuerdan recoger el principio de igualdad entre hombres y mujeres y la prohibición de discriminación por razón de género en el ámbito laboral.

1. Principio de igualdad de trato y de oportunidades.

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la exclusión de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo o género, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

2. Prohibición de la discriminación por razón de género.

- A. Acceso al empleo. Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo o género en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres; y no podrán excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de género. Las pruebas de selección de personal que realice la Empresa no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el género de los candidatos y candidatas. La contratación de trabajadoras y trabajadores no podrá quedar determinada en atención a la condición de género del trabajador o trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo infrarrepresentado, que puedan establecerse en el ámbito de la Empresa.
- B. Clasificación profesional. El sistema de clasificación profesional que establece el presente acuerdo se basa en criterios comunes para los trabajadores de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.
- C. Promoción profesional. En la regulación contenida en el presente acuerdo sobre promoción profesional y ascensos, se procura, mediante la introducción de medidas de acción positiva, la superación del déficit de presencia de mujeres en las categorías y grupos profesionales más cualificados.
- D. Formación profesional. Las acciones formativas de la Empresa a sus trabajadores y trabajadoras tenderán a superar la situación de postergación profesional que sufren las mujeres en el ámbito laboral. A tal efecto, se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo infrarrepresentado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.
- E. Retribución. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución, en la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de cualesquiera partidas económicas, velarán



especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de género, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas.

- F. Demás condiciones de trabajo. En la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo o el género del trabajador o trabajadora afectado; salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los trabajadores o trabajadoras cuyo género se encuentre infrarrepresentado, y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.
- G. Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual. No se tolerará la situación en que se produce un comportamiento no deseado, relacionado con el 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. Tampoco se tolerará 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.

Artículo 60. Plan de Igualdad de La Mancha 2000 SAU.

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo están de acuerdo en la aplicación del vigente Plan de Igualdad de La Mancha 2000, S.A.U., comprometiéndose ambas partes en mantener actualizado su contenido.

CAPÍTULO XVIII

Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo

Artículo 61. Introducción.

La Empresa promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Tanto la representación unitaria como la sindical deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, informando a la Dirección de la Empresa de las conductas o comportamientos sobre los que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

1. Definición.



El artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define el acoso sexual como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, y el acoso por razón de sexo como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Los principios en los que el protocolo de actuación se basa son la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites.

- a. Procedimiento informal.- En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y, como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la propia persona interesada explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma. Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si la persona interesada así lo decide y, a su elección, por un Representante de los trabajadores en la Empresa, tanto del órgano unitario como, en su caso, del sindical, por el superior inmediato, o por un responsable del departamento de personal de la Empresa. El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.
- b. Procedimiento formal.- En los supuestos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, éste no resulte adecuado, se iniciará el procedimiento formal previsto en el Plan de Igualdad de la Empresa, de conformidad con el Código de Conducta del Grupo Logista, la Política para Denuncias de Malas Prácticas y el Procedimiento del Canal de Denuncias para España, que resulten de aplicación en dicho Grupo en cada momento.

Se adjuntan en el anexo 2, los actuales Código de Conducta, Política Denuncias de Malas Prácticas y el Procedimiento del Canal de Denuncias del Grupo Logista para España.

Disposición final.



Es de interés de las partes el garantizar la competitividad futura de la Empresa junto con el mantenimiento de la paz social.

A este fin, el Comité de empresa se compromete a colaborar en todo momento con la Empresa, para optimizar el mejor servicio a los clientes, sobre todo en situaciones excepcionales de trabajo para la entrega en plazo a los clientes.

Anexo 1. - Tablas salariales 2021

| GRUPO | NIVEL | PROPUESTA 2021 1% |
|------------------------------|-------------------------------------|----------------------|
| GRUPO 1. PUESTOS GENERALES | NIVEL 1 | 24.300,60 € |
| | NIVEL 2 | 18.999,88 € |
| GRUPO 2. MANDOS DE LOGÍSTICA | Nivel 1. Jefe/a Área | 26.955,27 € |
| | Nivel 1. Capataz | 23.151,28 € |
| | Nivel 2. Jefe/a Equipo | 19.941,17 € |
| GRUPO 3. PERSONAL TÉCNICO | Nivel 1. Técnico | 20.907,00 € |
| | Nivel 2. Técnico | 18.550,76 € |
| GRUPO 4. ADMINISTRACIÓN | Nivel 1. (Oficial Admón.) | 18.977,85 € |
| | Nivel 2. (Aux. admón.) | 17.696,36 € |
| GRUPO 5. ATENCIÓN TELEFÓNICA | Nivel 1. (Teleoperador/a) | 15.667,22 € |
| | Nivel 2. (Telefonista) | 14.541,96 € |
| GRUPO 6. LOGÍSTICO | Nivel 1. (Carretillero/a) | 18.089,47 € |
| | Nivel 2. Iniciación Carretillero/a | 17.089,47 € |
| | Nivel 1. (Operario/a Logístico) | 16.396,46 € |
| | Nivel 2. Iniciación Oper. Logístico | 15.396,46 € |
| GRUPO 7. TAREAS AUXILIARES | Nivel 3. Tarea auxiliar | 16.179,61 € |

Anexo 2. Código de Conducta, Política de Denuncias de Malas Prácticas y Procedimiento del Canal de Denuncia del Grupo Logista para España.

PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES

Índice

Introducción
 Sección 1: Acerca de la Prevención de Riesgos Penales
 Sección 2: Principios Generales de Comportamiento
 Sección 3: Delitos
 Sección 4: Canal de denuncias
 Sección 5: Recursos

Introducción

Estimado Compañero,



La posición de liderazgo y la reputación mercantil y social del Grupo LOGISTA es el resultado de muchos años de esfuerzo y trabajo eficiente y honesto; sin embargo, el comportamiento inadecuado de un sólo empleado puede potencialmente dañar nuestra imagen y reputación en un espacio temporal muy corto. Debemos prevenir y evitar de forma activa esta posibilidad. Para ello, se requiere que todos los empleados llevemos a cabo nuestras actividades siguiendo la legislación y regulación vigentes, los códigos de conducta y la normativa interna.

Los valores más relevantes del Grupo, que deben presidir el comportamiento de todos los profesionales de Grupo LOGISTA, son la gestión honesta e íntegra del negocio, los cuales son clave para garantizar la sostenibilidad a largo plazo. Mantener nuestro éxito depende de unas normas de conducta y comportamiento con altos estándares, que conforman la base de nuestra reputación y nos permitan seguir ofreciendo un crecimiento sostenible de las ventas. Por todo ello, es esencial que todas nuestras actividades se desarrollen con el máximo nivel de integridad.

La prevención de riesgos penales es una parte estratégica de nuestra cultura corporativa, máxime cuando operamos en muy diversos países, estando presentes y siendo líderes de mercado en distintas jurisdicciones, por lo que nuestras actividades están sujetas a diversas reglamentaciones y normas internacionales.

En España se ha producido, recientemente, una modificación del Código Penal que determina que las personas jurídicas puedan ser penalmente responsables por la comisión de determinados delitos, por sus Administradores, Directivos y empleados. Dicha reforma motiva que la indebida conducta de un empleado pueda causar, bajo determinadas circunstancias, además de daños a nuestra imagen y reputación, una responsabilidad penal para las sociedades que integran el Grupo.

S1.- Acerca de la Prevención de Riesgos Penales

¿Sabías que...?

Grupo Logista ha aceptado los principios recogidos en el Código de Conducta del Grupo cuyo conocimiento y seguimiento es obligatorio para todos sus empleados.

Grupo Logista dispone de un Manual de Prevención de riesgos penales que contiene los principios generales de actuación que deben presidir el comportamiento de todos los empleados para evitar la comisión de cualquier riesgo penal.

Todos los empleados del Grupo Logista tienen a su disposición un documento que contiene los principios generales de comportamiento más relevantes respecto del Modelo de Prevención de Riesgos Penales.

¿Qué son los Principios Generales de Comportamiento para la Prevención de Riesgos Penales?



Los principios generales de actuación que deben presidir el comportamiento de todos los empleados para evitar la comisión de cualquier riesgo penal.

¿Qué es la responsabilidad penal de la persona jurídica?

Es la posibilidad de que la empresa pueda ser responsable penalmente por los delitos cometidos por sus administradores y empleados cuando actúen en el ejercicio de sus funciones y en beneficio de la empresa.

¿Qué implica la condena penal de la persona jurídica?

Que se le pueden imponer importantes sanciones: multas, disolución de sociedades, suspensión de actividades, clausura de locales, intervención judicial, etc.

¿Qué responsabilidad tienen los empleados?

Nunca un empleado sufrirá represalias por declinar realizar negocios que violen estos principios, ni será obligado a ello por un superior jerárquico, ya que el Grupo renuncia a aquellos negocios que sólo sean viables si se vulnera la legislación o los Principios Generales de comportamiento.

Los Principios Generales de comportamiento son trece y los empleados que violen estos principios, así como los contenidos en el Código de Conducta, deben ser conscientes de que bajo determinadas circunstancias pueden enfrentarse a penas de multa, cárcel, y/o reclamaciones por daños y perjuicios, además de a sanciones laborales y a un posible despido.

En ningún caso los empleados que violen los Principios Generales de comportamiento podrán alegar haber actuado en favor de los intereses del Grupo.

¿Quiénes son Responsables del correcto funcionamiento de los Controles Preventivos?

Los empleados a todos los niveles, debemos tener una actitud vigilante y comunicar las situaciones susceptibles de ser investigadas.

La Unidad de Control y Seguimiento de Delitos velará por el cumplimiento y permanente actualización del Manual de Prevención de Delitos.

La función de Auditoría Interna revisará el cumplimiento de los Controles Preventivos e informará a la Comisión de Auditoría y Control sobre su eficacia.

S2.- Principios Generales de Comportamiento

1. Estamos comprometidos con la transparencia en nuestras relaciones con las Administraciones Públicas: El Grupo LOGISTA se rige por principios de



- transparencia y honestidad en sus relaciones con las Administraciones Públicas, rechazando cualquier actuación por parte de sus empleados que pueda encontrarse vinculada con el cohecho, el tráfico de influencias o cualquier forma de corrupción.
2. Estamos comprometidos con la libertad de competencia en el sector privado: El Grupo LOGISTA defiende el buen funcionamiento del mercado, la confianza, honestidad y ética profesional en el ámbito empresarial.
 3. Estamos comprometidos con la aplicación de principios de honestidad y transparencia en las relaciones con clientes, proveedores y el mercado: El Grupo LOGISTA es transparente en las relaciones con sus clientes, proveedores y con el mercado, velando especialmente por la adecuada información de sus accionistas y por una correcta comercialización de sus productos y servicios, observando los más exigentes estándares de conducta.
 4. Estamos comprometidos con la prevención del blanqueo de capitales: El Grupo LOGISTA aplica los más altos estándares en materia de prevención del blanqueo de capitales y colabora activamente con las autoridades competentes en la prevención y detección de este tipo de conductas.
 5. Estamos comprometidos con el respeto de la intimidad personal y familiar de todas las personas que se relacionan con el Grupo: El Grupo LOGISTA promueve el respeto a la intimidad personal y familiar de sus clientes y demás personas con las que se relaciona.
 6. Estamos comprometidos con la confidencialidad de la información: El Grupo LOGISTA defiende la privacidad de la información, especialmente cuando sea propiedad de clientes, de terceros o incluso de entidades competidoras a la que podamos tener acceso en el ejercicio de nuestra actividad.
 7. Estamos comprometidos con el respeto de los derechos de propiedad intelectual e industrial: El Grupo LOGISTA promueve el respeto de los derechos de propiedad intelectual e industrial, fruto del trabajo, experiencia y know how, tanto del propio Grupo como de terceros.
 8. Estamos comprometidos con la correcta utilización de las subvenciones: El Grupo LOGISTA defiende la transparencia en la solicitud de cualquier tipo de beneficio económico público para el Grupo o para el cliente y, rechaza el incumplimiento de los fines para los que la subvención fue concedida.
 9. Estamos comprometidos con la Administración Pública de la Seguridad Social: El Grupo LOGISTA cree en la necesidad de proteger el patrimonio de la Seguridad Social, al objeto de posibilitar el cumplimiento de sus funciones institucionales. Por ello, promueve la transparencia en la realización de todas sus operaciones con la Seguridad Social.
 10. Estamos comprometidos con el cumplimiento de las Normas y las Buenas Prácticas Tributarias: El Grupo LOGISTA defiende una correcta gestión tributaria y la contribución al sostenimiento del gasto público, promoviendo la transparencia en la realización de todas sus operaciones así como la colaboración con la Agencia Tributaria.
 11. Estamos comprometidos con el medio ambiente: El Grupo LOGISTA promueve una conducta profesional, recta, imparcial y honesta en la protección, conservación y recuperación del medio ambiente.
 12. Estamos comprometidos con nuestros empleados: El Grupo LOGISTA promueve la creación de un entorno de trabajo que promueva la integridad,



el trabajo en equipo, la diversidad y la confianza.

13. Estamos comprometidos con la salud de las personas: El Grupo LOGISTA cuida que los medicamentos que distribuye no estén adulterados, caducados y, en definitiva, que no sean perjudiciales para la salud de las personas.

S3.- Delitos

1. Tráfico ilegal de órganos humanos.
2. Trata de seres humanos.
3. Prostitución y corrupción de menores.
4. Descubrimiento y revelación de secretos y allanamiento informático.
5. Estafas.
6. Frustración de la ejecución.
7. Insolvencias punibles.
8. Daños informáticos.
9. Contra la propiedad intelectual e industrial, el mercado y los consumidores.
10. Blanqueo de capitales.
11. Financiación ilegal de los partidos políticos.
12. Contra la Hacienda Pública y contra la Seguridad Social.
13. Contra los derechos de los ciudadanos extranjeros.
14. Urbanísticos, construcción, edificación o urbanización ilegal.
15. Contra los recursos naturales y el medio ambiente.
16. Relativos a energía nuclear y a las radiaciones ionizantes.
17. Riesgos provocados por explosivos y otros agentes.
18. Contra la salud pública.
19. Contra la salud pública (tráfico de drogas).
20. Falsificación de moneda y efectos timbrados.
21. Falsificación de medios de pago.
22. Cohecho.
23. Tráfico de influencias.
24. Malversación impropia.
25. Odio y enaltecimiento.
26. Terrorismo: Constitución de organizaciones y grupos terroristas, terrorismo y financiación del terrorismo.
27. Contrabando.
28. Contra los derechos de los trabajadores.

S4.- Canal de denuncias

Todo el personal del Grupo Logista tiene a su disposición un Canal de denuncias o irregularidades (whistleblowing) donde, de forma confidencial, podrá poner de manifiesto cualquier comportamiento o actividad delictivo o que contravenga los principios establecidos en el Código de Conducta.

En caso de tener dudas ante una determinada situación me dirigiré...



Al Comité de Cumplimiento

S5.- Recursos

- Podrás encontrar más información en la Intranet corporativa, en el siguiente enlace: <http://portal.logista.local/corporate/policiesprocedures/SitePages/Complaints%20Channel.aspx>
- Para cualquier duda o consulta puedes acudir al Comité de Cumplimiento.

En próximas fechas recibirás formación sobre Nuestro Código de Conducta.

CANAL DE DENUNCIAS DE MALAS PRÁCTICAS (WHISTLEBLOWING)

Índice

Introducción
Sección 1: Antecedentes y objeto
Sección 2: Ámbito de aplicación
Sección 3: Principios y garantías
Sección 4: Órganos competentes
Sección 5: Denuncia y procedimiento

Introducción

Estimado Compañero,

Grupo Logista, desde su misma fundación como empresa de servicios, ha creado, impulsado y apoyado una cultura y filosofía empresariales, basadas en los principios de profesionalidad e integridad en la gestión y transparencia en las actuaciones y relaciones de todo tipo de la empresa con sus accionistas, proveedores, clientes y, especialmente, con sus empleados.

De acuerdo con ello, Grupo Logista:

- Basa el acceso profesional y el desempeño de las funciones de sus empleados en los principios de mérito y capacidad, lealtad empresarial, honestidad, franqueza y responsabilidad de todos sus trabajadores en todas sus actividades y prácticas, y en el respeto y apoyo a sus legítimos intereses profesionales y laborales, y
- Basa su actividad y gestión en el cumplimiento de las leyes aplicables y de la normativa interna del Grupo Logista y, en general, en el principio de integridad empresarial y en el principio de prevención de riesgos penales.

De esta forma, la Política de Denuncias de Malas Prácticas se configura como un instrumento idóneo para garantizar el cumplimiento de las leyes, la normativa interna y los principios de comportamiento aplicables al Grupo Logista, al facilitar a



los empleados y terceros legitimados un mecanismo para comunicar o informar sobre cualquier actuación ilegal, irregular o contraria a los principios de Grupo Logista (Mala Práctica).

S1.- Antecedentes y objeto

Grupo Logista cuenta con una Política y Procedimiento de Denuncias o Irregularidades desde el año 2010. Sin embargo, como consecuencia de determinadas modificaciones legislativas, y recomendaciones de organismos reguladores, se hizo necesaria la actualización de dicha Política y Procedimiento.

Así, el Consejo de Administración de la Compañía, en su sesión de 27 de octubre de 2020, aprobó la Norma 4/2020, de Política de Denuncias de Malas Prácticas, y el Comité de Cumplimiento, en su sesión de 27 de enero de 2021, el Procedimiento 2/2021, de Gestión del Canal de Denuncias, mediante los que se creó un mecanismo para denunciar las conductas, hechos, actuaciones, omisiones e incumplimientos de los principios y valores éticos, las leyes y la normativa interna, aplicables al Grupo Logista (Mala Práctica).

Asimismo, dicha Norma establece los principios generales y las garantías que rigen la comunicación de la denuncia y la tramitación del subsiguiente procedimiento de investigación, en su caso.

S2.- Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación de la Política de Denuncias de Malas Prácticas es el siguiente:

1. **Ámbito objetivo:** Se entiende por denuncia cualquier comunicación de un empleado o tercero legitimado sobre cualquier posible irregularidad, incumplimiento o comportamiento contrario a los principios y valores éticos de Grupo Logista, a la legalidad, al Código de Conducta y a la normativa interna de Grupo Logista. Por exclusión, no incluye cuestiones laborales, ni cuestiones empresariales o mercantiles con proveedores o clientes.
2. **Ámbito societario:** La Norma se aplicará a todas las sociedades del Grupo Logista, tanto en España como en el resto de países, así como a las sociedades participadas por cualquier sociedad de Grupo Logista, en la medida en que ello sea posible.
3. **Ámbito subjetivo:** La Norma será de aplicación directa a todos los empleados de Grupo Logista, que estarán obligados a comunicar cualquier hecho que pueda constituir una Mala Práctica. Asimismo, su ámbito de aplicación también se extiende a terceros legitimados, que mantengan una relación comercial estable y duradera con alguna de las sociedades del Grupo (proveedores, clientes u otros).

S3.- Principios y Garantías



La Política de Denuncias de Malas Prácticas establece una serie de principios generales y garantías, aplicables a la denuncia de una Mala Práctica, así como a las investigaciones posteriores derivadas de la misma:

- En relación con las denuncias de Malas Prácticas:
 1. Garantía de confidencialidad y, en la medida de lo posible, de anonimato de la denuncia.
 2. Garantía de indemnidad del denunciante, salvo en caso de mala fe.
 3. Garantía de actuaciones.
- En relación con las investigaciones de Malas Prácticas:
 1. Celeridad, profesionalidad y confidencialidad.
 2. Deber de información a las personas denunciadas.
 3. Audiencia de las personas investigadas.
 4. Respeto a los derechos fundamentales y presunción de inocencia.
 5. Cumplimiento de la Norma 6/2015, de 24 de noviembre, de Uso de Elementos Patrimoniales de Grupo Logista.
 6. Garantía de proporcionalidad, precisión y seguridad de la información y de los datos personales.
 7. Colaboración con las autoridades judiciales.

S4.- Órganos competentes

De conformidad con lo establecido en la Política de Denuncias del Grupo Logista, las denuncias sobre Malas Prácticas se efectuarán mediante comunicación del denunciante, dirigida al Comité de Cumplimiento de la Compañía, a través del Canal de Denuncias del Grupo Logista.

El Presidente y el Secretario del Comité de Cumplimiento serán las personas encargadas de la recepción de dicha denuncia, debiendo enviar un acuse de recibo de la misma al denunciante, si éste se hubiera identificado, en el plazo máximo de siete (7) días desde su recepción.

En el caso de que el denunciante considere que existe o puede existir una involucración o afectación de cualquiera de estas personas en la Mala Práctica denunciada, podrá dirigir la comunicación a su elección:

- i. al superior jerárquico del Presidente o el Secretario del Comité, quien deberá reportarlo inmediatamente al resto de miembros del Comité no conflictuados,
o
- ii. al resto de miembros del Comité no conflictuados.

S5.- Denuncia y procedimiento

La denuncia se efectuará mediante comunicación dirigida al Comité de Cumplimiento, a través del Canal de Denuncias del Grupo Logista: por correo ordinario, a la siguiente dirección: "Grupo Logista - Att.: Comité de Cumplimiento -



c/ Trigo 39, 28914 Leganés (Madrid), España”, o por correo electrónico, a la siguiente dirección: canalde denuncias@logista.com.

La comunicación de la denuncia contendrá, al menos, la indicación de las conductas, hechos, actos, omisiones o incumplimientos que considere el denunciante que constituyen una Mala Práctica, así como, si le constase, la identificación de la persona o personas responsables de la Mala Práctica, y la fecha de su comisión.

La denuncia podrá realizarse de manera anónima. Sin perjuicio de ello, la Política de Denuncias de Grupo Logista garantiza la confidencialidad de la identidad del denunciante, si éste decidiera identificarse

Los denunciantes no necesitan disponer de una prueba plena y total respecto a la realización de una Mala Práctica, para informar de ella. Si un denunciante tiene sinceros motivos de sospecha, o indicios de que se está preparando o de que se ha realizado una Mala Práctica, debe informar sobre ella.

Asimismo, el denunciante podrá acompañar a la comunicación de denuncia, cualquier elemento de prueba o indiciario de haberse producido, o de haberse intentado, la Mala Práctica denunciada.

Por sí sola, la comunicación de una denuncia no convierte ni atribuye al denunciante la condición de interesado en el Procedimiento de Investigación que, en su caso, siga a la denuncia, sin perjuicio de que el Comité de Cumplimiento, si lo considera necesario o conveniente, pueda acordar darle audiencia en dicho Procedimiento de Investigación y, en su caso, notificarle la resolución del mismo, salvo que la denuncia se hubiese efectuado anónimamente.

Una vez recibida una denuncia, el procedimiento de investigación se desarrollará en las siguientes fases:

1. Valoración preliminar e información previa reservada.
2. Iniciación de procedimiento de investigación.
3. Designación del comisionado para realizar la investigación.
4. Instrucción del procedimiento de investigación.
5. Resolución del procedimiento de investigación.
6. Informe de conclusiones.

El Comité de Cumplimiento elaborará, al menos anualmente, un informe resumen de las denuncias de Malas Prácticas recibidas, de los Procedimientos de Investigación que se hayan seguido, y de la Resolución final de los mismos, que se elevará a la Comisión de Auditoría y Control, quien, además, supervisará el cumplimiento general de la Política de Denuncias del Grupo Logista, y de lo dispuesto en el Procedimiento 2/2021, de Gestión del Canal de Denuncias.

- Podrás encontrar más información en la Intranet corporativa, en el siguiente enlace:

<http://portal.logista.local/corporate/policiesprocedures/SitePages/Complaints%20Ch>



[annel.aspx](#)

- Para cualquier duda o consulta puedes acudir al Comité de Cumplimiento.

NUESTRO CÓDIGO DE CONDUCTA

Índice

Introducción : Alison Cooper
Sección 1: Integridad empresarial
Sección 2: Práctica comercial responsable
Sección 3: Confianza, respeto y responsabilidad
Sección 4: Administración del Código de Conducta
Sección 5: Recursos

Introducción

Estimado Compañero,

Nuestro Código de Conducta es el texto que recoge las normas de comportamiento responsable de la Compañía y espero que todos nuestros empleados cumplan en todos y cada uno de los centro de trabajo.

La práctica empresarial responsable no es algo nuevo para nosotros. Nuestra forma de actuar ha sido fundamental a la hora de crear nuestra reputación global tanto como socio, como empleador responsable. No obstante, nos movemos en un entorno cada vez más desafiante, que unido a nuestra mayor dimensión internacional, nos expone a unos mayores estándares de vigilancia.

Por todo ello, nunca ha sido tan importante para nosotros garantizar que todas nuestras actividades se desarrollen con el máximo nivel de integridad.

Nuestro Código de Conducta es una herramienta fundamental para garantizar la sostenibilidad a largo plazo. Tu compromiso personal y colectivo respecto a las normas establecidas en nuestro Código es crucial para cumplir con nuestro objetivo de crecimiento sostenible de nuestras ventas.

Es necesario que todos leamos el Código a fondo con el fin de garantizar que entendemos claramente lo que se espera de nosotros y participemos de los comportamientos definidos en todas nuestras actividades diarias.

Aunque alguno de nuestros productos puede considerarse controvertido por algunas personas, no puede ocurrir lo mismo con nuestras actividades comerciales. Mantener nuestro éxito depende de las normas de conducta y comportamiento con altos estándares que conforman la base de nuestra reputación y nos permiten seguir ofreciendo un crecimiento sostenible de las ventas.

Lo que debes saber acerca del Código

¿Qué es nuestro Código de Conducta?



Nuestro Código de Conducta es un documento que resume las diversas prácticas y políticas que han estado vigente durante mucho tiempo en nuestra Compañía y que están relacionadas con el comportamiento de las personas y de la empresa.

El Código de Conducta establece las normas de comportamiento responsable que todos los empleados de la Empresa deben cumplir y ofrece una guía práctica sobre cómo han de gestionarse las cuestiones éticas y legales importantes.

El Código de Conducta está diseñado para que todas las personas estén a la altura de estos comportamientos.

¿Quién debería cumplir nuestro Código de Conducta?

El Código afecta a todos los empleados pertenecientes a la Empresa, independientemente de su función, localización o emplazamiento e incluye a todos los negocios que operan bajo un nombre comercial diferente. Siempre debemos cumplir las normas y comportamientos establecidos en el Código de Conducta.

Además, todos los agentes, contratistas, consultores y distribuidores externos empleados por nuestra empresa deben trabajar también según las normas y comportamientos detallados en el Código cuando desarrollen actividades comerciales en nuestro nombre.

¿Por qué tiene importancia el Código de Conducta?

Debido a la complejidad de nuestro entorno, cada vez presenta mayores desafíos, y al incremento de nuestro tamaño, estamos sujetos a unos niveles de vigilancia cada vez más elevados. Debemos garantizar que todas nuestras actividades se desarrollan con la máxima integridad. El Código de Conducta es fundamental para la evolución de nuestra sostenibilidad a largo plazo y para cumplir nuestra estrategia de crecimiento de ventas. El Código de Conducta es un elemento clave de nuestra política de control interno para garantizar que disponemos de los controles apropiados para apoyar a los empleados cuando cumplen las obligaciones de sus puestos, en el desarrollo de las actividades comerciales, en nombre de la Empresa.

¿Cómo se investigarán mis preocupaciones?

En caso de que, honestamente y de buena fe, notifiques un comportamiento erróneo aparente, tendrás el apoyo de la Empresa.

Hemos desarrollado procedimientos para investigar y gestionar infracciones potenciales del Código de Conducta a efectos de garantizar la consistencia del proceso en nuestro negocio. Todas las investigaciones iniciadas se tramitarán exhaustiva y equitativamente, cumpliendo el Código de Conducta de la Empresa, los requerimientos legales locales y de acuerdo con los Derechos Humanos del empleado. Cualquiera que sospeche que se ha infringido la ley o que se ha producido una infracción de nuestro Código de Conducta debería compartir su preocupación; tal y como se establece en la Norma de Denuncias de Malas Prácticas del Grupo.



Cumplimiento de nuestro Código de Conducta

Todos los empleados de la Empresa deben cumplir las normas establecidas en este Código. Cuando se produzca una infracción del Código de Conducta, se adoptará una medida disciplinaria que podría incluir hasta el despido.

S1.- Integridad Empresarial

1. Legal: La prevención y eliminación del contrabando y falsificación del tabaco es una de nuestras principales prioridades comerciales. Nunca debemos vernos comprometidos o facilitar las actividades comerciales ilícitas.
2. Blanqueo de Dinero: Debemos garantizar que nuestros productos no pueden utilizarse para actividades de blanqueo de dinero o para ocultar los ingresos de actividades delictivas.
3. Competencia y antimonopolio: La Empresa está comprometida a competir equitativa y honestamente con el resto de empresas del sector, y, en este sentido, debemos cumplir las leyes antimonopolio y de competencia que afectan a nuestra actividad comercial.
4. Contra el soborno y la corrupción: El cumplimiento de las leyes contra el soborno y la corrupción es obligatorio. No debemos ofrecer, dar o aceptar ningún obsequio, pago y otro beneficio que busque lograr una ventaja inadecuada para la Empresa.
5. Obsequios y actividades de ocio: Cuando damos o recibimos obsequios o actividades de ocio, debemos garantizar que este hecho no afectará a nuestra relación comercial, no creará un conflicto de intereses o no podrá ser entendido como un soborno.
6. Abastecimiento responsable y asociaciones de proveedor: Únicamente debemos establecer relaciones comerciales con proveedores dignos de confianza que tengan adquirida una reputación por llevar sus asuntos comerciales de forma profesional y ética.
7. Compromiso y donaciones políticas: En todas nuestras actividades de compromiso comercial debemos ser políticamente neutrales.
8. Aduanas e impuestos: Debemos actuar con integridad en todos nuestros contactos con cualquier autoridad gubernamental.
9. Sanciones internacionales y restricciones comerciales: Debemos comprender y cumplir todas las sanciones internacionales y restricciones comerciales.

S2.- Práctica comercial Responsable

1. Exactitud en la contabilidad, mantenimiento de registros financieros y



notificaciones.

2. Uso de la propiedad, activos y recursos de la Empresa: La propiedad de la empresa, sus activos y recursos están a nuestra disposición para fines comerciales.

3. Propiedad Intelectual: Debemos proteger las marcas comerciales, derechos de diseño, patentes y derechos de autor.

4. Publicidad y marketing responsables.

5. Elevados criterios respecto a los productos y procesos comerciales: El suministro de productos y servicios de alta calidad a nuestros clientes y consumidores es fundamental.

6. Privacidad de la Información (Protección de Datos): Debemos tratar la información personal con respecto y confidencialidad.

7. Comunicaciones electrónicas: El equipo electrónico y la información que contiene es propiedad de la Empresa.

8. Gestión de la información: Siempre que registremos información debemos hacerlo con exactitud y garantizar que mantenemos el nivel adecuado de confidencialidad y seguridad.

9. Información confidencial: Creamos, utilizamos y compartimos información confidencial a diario. Debemos proteger esta información.

10. Conflictos de interés: Nuestras decisiones comerciales siempre deben adoptarse teniendo en cuenta los mejores intereses de la Compañía.

11. Negociación con información interna.

12. Comunicaciones externas: Debemos proteger la integridad de la información que ofrecemos.

S3.- Confianza, Respeto y Responsabilidad

1. Discriminación y acoso: Todos debemos contribuir a que nuestro lugar de trabajo sea justo, respetuoso y esté libre de cualquier tipo de acoso, discriminación o cualquier otra forma de comportamiento degradante.

2. Entorno de trabajo saludable y seguro: Debemos comportarnos de un modo que promueva una cultura de Seguridad e Higiene positiva y que cuestione los comportamientos inaceptables o potencialmente peligrosos.

3. Responsabilidades medioambientales: Estamos comprometidos a introducir modos de trabajo más sostenibles en términos de medio ambiente. Todos tenemos una función que desempeñar en la reducción del impacto que nuestras actividades tienen en el medioambiente.



4.Derechos Humanos: Debemos promover y proteger los Derechos Humanos y garantizar que no contribuimos, directa o indirectamente, a ninguna violación de esos Derechos.

5.Participación de la comunidad y aportaciones benéficas: Estamos comprometidos a realizar una aportación positiva en aquellas comunidades donde trabajamos.

S4.- Administración del código de Conducta

Nuestro Código de Conducta está específicamente diseñado para garantizar la coherencia en el cumplimiento de la gestión de nuestras actividades comerciales, tanto dentro como fuera de la Empresa. Los procedimientos para investigar y gestionar las posibles infracciones del Código de Conducta se han elaborado garantizando la coherencia del proceso en toda la Empresa.

Existe un Canal de Denuncias establece una serie de garantías y principios generales, aplicables a la denuncia de una Mala Práctica, así como a las investigaciones posteriores derivadas de la misma:

En relación con las denuncias de Malas Prácticas:

- > Confidencialidad y, en la medida de lo posible, de anonimato de la denuncia.
- > Indemnidad del denunciante, salvo en caso de mala fe.
- > Garantía de actuaciones.

En relación con las investigaciones de Malas Prácticas:

- > Celeridad, profesionalidad y confidencialidad.
- > Deber de información a las personas denunciadas.
- > Audiencia de las personas investigadas.
- > Respeto a los derechos fundamentales y presunción de inocencia.
- > Cumplimiento de la Norma 6/2015, de 24 de noviembre, de Uso de Elementos Patrimoniales de Grupo Logista.
- > Garantía de proporcionalidad, precisión y seguridad de la información y de los datos personales.
- > Colaboración con las autoridades judiciales.

S5.- Recursos



>Para cualquier duda o consulta puedes acudir al Dpto. de Recursos Humanos.

>Podrás encontrar más información: sobre el Código de Conducta y la Política y Procedimiento de Denuncias de Malas Prácticas en el apartado de normas y procedimientos en <http://intranet.logista.com/> ; o en el apartado de Carpetas Públicas de <https://portalepleado.logista.es/epsilon/default.aspx>

>Para cualquier denuncia de irregularidades puedes escribir un correo electrónico a denuncias@logista.es o a la siguiente dirección postal:
Grupo Logista - Att: Comité del Canal de Denuncias - C/ Trigo 39, 28914 Leganés (Madrid)",