

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 20 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa ID Logistics Iberia, S. A. Centro de Trabajo de Getafe (código número 28100311012013).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa ID Logistics Iberia, S. A. Centro de Trabajo de Getafe, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 12 de noviembre de 2024, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 20 de diciembre de 2024.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

ANEXO I

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ID LOGISTICS IBERIA, S.A.
PARA LOS AÑOS 2025-2026
(código número 28100311012013)****Preámbulo**

El presente convenio colectivo ha sido negociado por la empresa ID LOGISTICS IBERIA, S.A., (Anteriormente denominada, Logiters Logística, S.A.) representada por D. Miguel Fernández Romero, Antonio Pérez López y Dña. María Eugenia Martín Díaz, y, actuando como Comité de Empresa en representación de las personas trabajadoras del centro de trabajo, sito en el Polígono Industrial Los Gavilanes, en la C/ Dian Fossey, nº 4, C.P. 28909 de Getafe (Madrid), D. José Luis Ollero Marañón (UGT), D. Alberto Monroy Consuegra (UGT), Ángel González López (UGT), D. Juan de Jesús Júlvez Organero (UGT) y D. Joaquín Hoyas Labrador (CCOO). Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y representatividad suficiente y, por lo tanto, con plena capacidad negociadora. En Madrid, a 12 de noviembre de 2024.

Capítulo I. Disposiciones generales

(Nota previa: Todas las referencias en el texto del presente convenio a “persona/s trabajadora/s” se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, sean hombres, mujeres o personas LGTBI.)

Artículo 1. Ámbito territorial

El presente convenio resulta de aplicación en el centro de trabajo de la empresa “ID Logistics Iberia, Sociedad Anónima”, sito en el Polígono Industrial Los Gavilanes, en la C/ Dian Fossey, 4, C.P. 28909 de Getafe (Madrid), donde se prestan servicios para los clientes adscritos a dicho centro, así como en aquellos emplazamientos ubicados en la provincia de Madrid donde se presten servicios a dichos clientes.

Artículo 2. Ámbito personal

El presente convenio colectivo resultará de aplicación a todas las personas trabajadoras que preste sus servicios con contrato laboral en el centro de trabajo y emplazamientos indicados en el Artículo 1, con excepción del personal que tenga encomendadas funciones de alta dirección y los que se encuentren encuadrados en los grupos I y II que se indican en el Artículo 10 del presente convenio colectivo.

Artículo 3. Ámbito temporal

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2025, sin perjuicio de la determinación de fechas específicas de entrada en vigor de aquellos conceptos en los que expresamente así se establezca. El convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2026.

Artículo 4. Denuncia y revisión

La denuncia del convenio se efectuará, por cualquiera de las partes legitimadas, mediante comunicación por escrito que contendrá los preceptos que se pretendan revisar, así como el alcance de la revisión, y que deberá efectuarse como mínimo con un mes de antelación respecto al término de vigencia del mismo.

No obstante, la denuncia del convenio no significará modificación alguna en la aplicación de su texto articulado, que se continuará aplicando hasta su sustitución por el nuevo que pudiera negociarse, a excepción de aquellos artículos que tengan fecha de vigencia específica.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad y compensación y absorción

- a) Vinculación a la totalidad: las condiciones pactadas en el presente convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, sustituyendo en su integridad las condiciones laborales preexistentes, siendo consideradas, a efectos de su aplicación práctica, globalmente, en cómputo anual. Por ello, si por alguna autoridad u órgano judicial se observase que algún aspecto del convenio no se ajusta a derecho y el mismo resultase modificado directa o indirectamente, el convenio quedará sin efecto en su totalidad y las partes volverán a reunirse

en un plazo máximo de ocho días con el objeto de negociar tanto el aspecto en cuestión, como, en su conjunto el resto de lo convenido.

- b) Compensación y absorción: las condiciones que se establecen en el presente convenio serán objeto de compensación y absorción con cualesquiera otras normas o disposiciones que puedan establecerse por normativa general obligatoria.

Artículo 6. Garantías personales

Con independencia de las condiciones establecidas en el texto del convenio, se respetarán las mejoras que, a título individual o colectivo diferenciado, pudieran disfrutar algunas personas trabajadoras.

Artículo 7. Organización del trabajo

La organización práctica del trabajo es facultad de la dirección de la empresa, quien la ejercerá con sujeción a la legislación vigente, y dando al comité de empresa la intervención que por ésta le sea reconocida, así como la que se reconoce en el presente convenio colectivo.

Capítulo II. Clasificación profesional

Artículo 8. Criterios generales

Las personas trabajadoras de la empresa ID Logistics Iberia, S.A., afectadas por este convenio estarán clasificadas en grupos profesionales en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes, a cuyo objeto se han tenido en cuenta factores de autonomía, mando, responsabilidad, conocimientos, iniciativa y complejidad de los trabajos a desarrollar. La presente calificación profesional, así como el sistema de promoción y ascensos, estarán basados en elementos objetivos, garantizando el desarrollo de todas las personas trabajadoras, independientemente de su género, orientación, identidad sexual o expresión de género, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI.

La enumeración de los grupos profesionales que se establece no supone obligación para la empresa de tener provistos todos ellos si sus necesidades no lo requieren. Por otro lado, esta clasificación y demás normas que la complementan tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y organizativas y su mejor adecuación a un puesto de trabajo.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por las funciones básicas más representativas, sin que tal clasificación suponga, en ningún caso, que se excluya en los supuestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que serían básicas para puestos incluidos en grupos profesionales inferiores.

La realización de funciones no correspondientes al grupo profesional deberá venir acompañadas de razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. Las encomiendas de funciones inferiores deberán estar justificadas por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La empresa deberá comunicar esta situación a los representantes de las personas trabajadoras.

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

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso o la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones realizadas, conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones son acumulables y contra la negativa de la empresa, y previo informe de la representación legal de las personas trabajadoras, la persona trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

Artículo 9. Contrataciones y período de prueba

Se garantizará el acceso al empleo de todas las personas que sean idóneas para el puesto requerido, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Todas las contrataciones se entenderán efectuadas a título de prueba hasta que hayan sido superados satisfactoriamente los períodos siguientes:

Grupos I y II	6 meses
Grupo III	60 días laborables
Grupo IV	60 días laborables

los períodos de prueba que se indican quedarán interrumpidos por la situación de incapacidad temporal de la persona trabajadora, reanudándose el cómputo una vez haya causado alta.

Artículo 10. Grupos profesionales**A) Grupo profesional I**

Personas trabajadoras que tienen la responsabilidad directa en la gestión, comprendiendo trabajos de dirección y funciones de organización, planificación, ejecución y control sobre uno o más sectores de la empresa, pudiendo ejercer labores de supervisión a través de grupos intermedios.

Consiguientemente toman decisiones o participan en su elaboración y en la definición de los objetivos, desempeñando sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

B) Grupo profesional II

Personas trabajadoras que con cierto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad realizan labores de jefatura y mando, asumiendo la responsabilidad global de un área funcional, departamento o centro de trabajo de la empresa.

Se incluye también aquellas personas responsables directas de la integración, coordinación y supervisión de funciones dentro de los ámbitos establecidos en el apartado anterior.

C) Grupo profesional III

Personas trabajadoras que pueden tener responsabilidad de mando, dirigiendo y coordinando los trabajos de un sector o grupo de personas, efectuando labores y tareas con un nivel de complejidad técnica media y autonomía dentro del área funcional en la que están incardinadas.

Igualmente se incluyen, en este grupo, aquellas personas trabajadoras cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destrezas dentro de las diferentes especialidades, siendo necesario alcanzar un determinado grado de profesionalidad en el desempeño de los trabajos asignados.

D) Grupo profesional IV

Personas trabajadoras que realizan sus trabajos según instrucciones concretas y precisas con alto grado de dependencia y supervisión jerárquica y funcional, comprendiendo trabajos auxiliares o complementarios de los anteriores, así como aquellos que requieran una aportación de esfuerzo físico.

Capítulo III. Programación del trabajo, jornada y vacaciones**Artículo 11. Jornada de trabajo**

La jornada de trabajo es de mil ochocientas horas anuales de trabajo efectivo. En lo referente al tiempo de descanso para el bocadillo se estará en su cómputo a los usos y costumbres establecidos en el centro de trabajo. La jornada anual establecida en el presente convenio, será objeto de cómputo al término del primer semestre natural del año (30 de junio) y en el supuesto de que existiera diferencia en más o en menos sobre el 50 % de la jornada anual en el siguiente semestre se

procederá a la reducción o ampliación de la jornada al objeto de que en cómputo anual no se supere la jornada establecida.

Los horarios se adaptarán a las exigencias propias del centro de trabajo. Dada la experiencia adquirida por la empresa y las constantes fluctuaciones que se producen en la actividad del centro de trabajo, la empresa tendrá la facultad de adaptar los horarios a las contingencias propias de los clientes y a otras necesidades del servicio, pero habrá de compensar a los trabajadores los perjuicios efectivos que se ocasionen como consecuencia de las modificaciones horarias.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimas doce horas. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador o trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible del centro de trabajo. Las modificaciones que se realicen sobre el calendario anual deberán ser consultadas previamente al comité de empresa o delegado de personal, no teniendo tal consulta carácter vinculante.

Las tolerancias que deriven de esta facultad no generarán, en ningún caso, derechos adquiridos.

Artículo 12. Permisos

Se garantizará el derecho al disfrute de los permisos que se establecen a continuación, a todas las personas trabajadoras, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género.

12.1.-Día por asuntos propios. – Si la persona trabajadora tiene una antigüedad en la empresa de un año o inferior, dispondrá de dos días de permiso retribuido al año y, si la persona trabajadora tiene una antigüedad en la empresa superior a un año, dispondrá de un día adicional, en total, tres días de permiso retribuido al año, para asuntos propios, en ambos casos con las siguientes condiciones:

- a) No podrán ser acumulados a las vacaciones.
- b) Su no disfrute dentro del año natural, supone su pérdida.
- c) No pueden ser compensados económicamente.
- d) Serán solicitados previamente con una antelación mínima de 72 horas, y su concesión será obligatoria para la empresa, salvo que, por coincidir con ausencias al trabajo de otras personas, se altere el normal funcionamiento de los servicios.

Los días de falta de asistencia injustificada serán descontados de estos días, sin perjuicio de la posible falta laboral que pudiera constituir.

12.2.- Permisos retribuidos. - La persona trabajadora podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho de la persona trabajadora.
- b) Tres días en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
- c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- d) Un día natural por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) Para la realización de funciones sindicales o de representación de las personas trabajadoras, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- h) 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 sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora.

- i) La persona trabajadora tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, para la obtención de algún título académico oficial.

12.3.- Permiso sin sueldo. - La empresa podrá otorgar, siempre que el volumen de plantilla y las necesidades de trabajo lo permitan, permiso sin sueldo a las personas trabajadoras, por el periodo necesario para atender circunstancias excepcionales que puedan producirse, previa justificación.

Se establece una bolsa de cuarenta y cinco días naturales por año, de tal forma que anualmente y sumando todos los permisos de todas las personas trabajadoras del centro, no puedan sobrepasar los cuarenta y cinco días naturales, una vez consumida esta bolsa no se podrá disfrutar de ningún día más hasta el año siguiente.

Durante el disfrute de permiso sin sueldo, la empresa se hará cargo del importe de aportación a la seguridad social que le corresponda, siendo por cuenta del empleado la suya.

Artículo 13. Reducción por guarda legal

Quien por razones de guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñen una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Dicha reducción constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute por reducción por guarda legal, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, preavisando a la empresa con quince días de antelación a la fecha en que se reincorpore a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre la empresa y la persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Artículo 14. Vacaciones

Todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio tienen derecho a: treinta y dos días naturales, de vacaciones anuales retribuidas. Este período podrá fraccionarse en dos, previa autorización de la dirección de la empresa, siempre, con una duración mínima de ocho días, uno de ellos.

La iniciación de las mismas será en días laborables, de acuerdo con las secuencias de turnos y horarios que rigen en el centro de trabajo.

El calendario de vacaciones se fijará en el centro de trabajo. La persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de disfrute.

Por necesidades de trabajo, así como por las contingencias propias de la actividad de la empresa, se podrán no autorizar períodos vacacionales siempre que de forma razonada se prevea que tales necesidades o contingencias se van a producir.

A cuenta de las vacaciones anuales, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, las personas trabajadoras podrán disfrutar de un máximo de cuatro días libres, previa autorización escrita de la dirección del centro. Este beneficio no será de aplicación a aquellas personas que vengán disfrutando de condiciones de trabajo, en materia de jornada, más beneficiosas que las establecidas con carácter general en el presente convenio colectivo.

Capítulo IV.- Estructura salarial y Retribuciones

Artículo 15. Retribución

Es la percepción económica de la persona trabajadora por el cumplimiento de su contrato de trabajo. La estructura de la retribución salarial es la siguiente:

- a) salario base.
- b) complementos personales.
- c) complementos de puesto de trabajo.
- d) complementos de vencimiento periódico superior al mes.
- e) antigüedad.
- f) ayuda familiar.
- g) ayuda matrimonio.

Artículo 16. Salario base

Es la parte de la retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo de acuerdo con la jornada normal de trabajo y que consta en la primera columna del anexo I de la tabla salarial que forma parte inseparable de este convenio y que se distribuirá en catorce pagas, doce ordinarias y dos extraordinarias los meses de junio y diciembre con devengo cada una de ellas semestral.

El salario base en el caso de jornadas reducidas o especiales de trabajo, será el que proporcionalmente corresponda a las mismas.

Artículo 17. Complementos personales

Aquellos derivados de las condiciones personales de la persona trabajadora.

Artículo 18. Complementos de vencimiento superior al mes

Las personas trabajadoras tienen derecho a dos pagas extraordinarias a abonar al final de los meses de junio y diciembre, su devengo será semestral, y el importe para cada paga corresponde a los conceptos de salario base más complemento personal.

Artículo 19. Complemento por antigüedad

Atiende a los años de servicio prestados en la empresa, que se devenga por trienios vencidos, para todos los grupos profesionales. Para los años 2025 y 2026, el importe percibido en el año 2024 de 36,26 €, por trienio, se verá incrementado en los mismos términos establecidos en el art. 25.

Tal cantidad se abonará a partir del día 1 del mes siguiente a aquel en que se cumplieran los tres años correspondientes y se hará efectiva junto con las demás remuneraciones y en doce mensualidades.

Artículo 20. Complementos de puesto de trabajo

Son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que en consecuencia no tendrá carácter consolidable.

Artículo 21. Nocturnidad

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22 horas y las 6 horas, dichos trabajos tendrán un incremento del 20% sobre el valor hora ordinaria por los conceptos de salario base, complemento personal y antigüedad.

Artículo 21 bis. Plus de trabajo penoso en cámaras frigoríficas de congelación. Las personas trabajadoras que, por habitual función, durante todas las jornadas del mes, trabajen en cámaras de

congelación, soportando temperaturas de la banda de congelación de -18 grados C.º o inferiores, percibirá un plus mensual de 150 € al mes durante los años 2025 y 2026. Este plus se percibirá de manera proporcional al tiempo de trabajo efectivo en cámaras de congelado.

Artículo 22. Horas extraordinarias

Las horas que se realicen en exceso sobre la jornada laboral pactada en el presente convenio tendrán la consideración de horas extraordinarias y serán compensadas a voluntad de la persona trabajadora con tiempo de descanso a razón de 1,75 horas por cada hora extraordinaria o abonadas a razón del precio que se establezca. Para los años 2025 y 2026, el importe vigente en el año 2024 de 12,19 € por hora, se verá incrementado en los mismos términos establecidos en el art. 25, sin que esta cantidad pueda resultar en ningún caso inferior al valor de la hora ordinaria.

Artículo 23. Ayuda familiar

Aquellas personas trabajadoras con hijos o hijas de hasta 23 años de edad tienen derecho a una ayuda económica anual por cada uno de ellos, pagadera en la nómina del mes de agosto, con período de devengo 1 de agosto a 31 de julio siguiente.

La cuantía de la ayuda familiar va referida a una jornada de 40 horas a la semana, por lo que, en jornadas a tiempo parcial, procederá el pago de la parte proporcional que corresponda en función de la jornada contratada.

Para los años 2025 y 2026, el importe vigente en el año 2024 de 252,79 € por hijo o hija hasta los 23 años de edad, se verá incrementado en los mismos términos establecidos en el art. 25.

Artículo 24. Ayuda matrimonio o pareja de hecho

Con motivo de contraer matrimonio o inscribirse en el registro de parejas de hecho, las personas trabajadoras tendrán derecho a la percepción de una ayuda económica. Para los años 2025 y 2026, el importe vigente en el año 2024 de 252,01 € por contraer matrimonio o inscribirse en el registro de parejas de hecho, se verá incrementado en los mismos términos establecidos en el art. 25.

Artículo 25. Incremento salarial

25.1.- Incremento salarial año 2025. Se acuerda un incremento salarial equivalente al IPC real del año 2024, con efectos del 1 de enero de 2025, sobre las cuantías consolidadas a 31 de diciembre de 2024 de los conceptos siguientes:

- concepto salario base.
- concepto complemento personal.
- concepto antigüedad
- concepto ayuda por matrimonio
- concepto ayuda familiar
- concepto becas por estudio
- concepto horas extraordinarias
- concepto plus transporte

En caso de que el IPC real del 2024 fuese negativo, los salarios no sufrirán modificación alguna.

25.2.- Incremento salarial año 2026. Se acuerda un incremento salarial equivalente al IPC real del año 2025, con efectos del 1 de enero de 2026, sobre las cuantías consolidadas a 31 de diciembre de 2025 de los conceptos siguientes:

- concepto salario base.
- concepto complemento personal.
- concepto antigüedad
- concepto ayuda por matrimonio
- concepto ayuda familiar
- concepto becas por estudio
- concepto horas extraordinarias
- concepto plus transporte

En caso de que el IPC real del 2025 fuese negativo, los salarios no sufrirán modificación alguna

Artículo 26. Retribuciones extra-salariales

No tendrá la consideración de salario, el abono de comidas en otros centros. Cuando por necesidades de servicio, haciendo uso de la flexibilidad de la jornada se produzca una modulación horaria que le suponga a la persona trabajadora la coincidencia con la hora de la comida, la empresa asumirá el coste de la misma, previa autorización de la dirección del centro.

Artículo 27. Plus transporte

Todas aquellas personas trabajadoras que no estén percibiendo cantidad alguna por el concepto de plus de transporte percibirán dicho concepto, abonable en once mensualidades. Dicho concepto viene a compensar el desplazamiento que las personas trabajadoras tienen que realizar al centro de trabajo en consecuencia no se abonará en el supuesto de ausencias prolongadas al mismo por cualquier motivo (IT, vacaciones, etc.).

Para los años 2025 y 2026, el importe vigente en el año 2024 de 7,73 €, correspondiente al concepto de plus transporte abonable en once mensualidades, se verá incrementado en los mismos términos establecidos en el artículo 25.

Las personas trabajadoras que tuvieran como condición más beneficiosa reconocida determinada cantidad por el concepto de plus transporte, superior a la mencionada anteriormente, verán incrementada la misma en los mismos términos establecidos en el artículo 25.

Capítulo V. Régimen Disciplinario**Artículo 28. Criterios generales**

Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los siguientes artículos.

La enumeración de las faltas que se efectúa en el presente capítulo tiene meramente carácter enunciativo, que no limitativo, por lo que se considerará falta toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento por la persona trabajadora de los deberes de cualquier índole para con la empresa, o transgresión de las disposiciones legales en vigor y, en especial, de lo dispuesto por el presente convenio y en la reglamentación sobre seguridad.

Artículo 29. Graduación de las faltas

A) Se considerarán faltas leves:

1.- Descuido o demora injustificada en la ejecución del trabajo.

2.- Falta de puntualidad injustificada en la entrada o salida al trabajo superior a 15 minutos. El retraso superior a 5 minutos e inferior a 15, se considerará falta cuando se produzca tres veces en un período mensual, o el retraso inferior a 5 minutos cuando se produzca seis veces en un mes o con habitualidad.

Si de estos retrasos se derivan, por la función especial de la persona trabajadora, perjuicios para el trabajo encomendado, la falta se calificará de grave.

3.- Ausencia injustificada del puesto de trabajo.

4.- No atender al público o a cualquier persona trabajadora de la empresa con la corrección, diligencia, uniformidad y aseo debidos.

5.- Las discusiones con otras personas trabajadoras cuando no lo son en presencia del público.

6.- La falta de asistencia injustificada al trabajo, o a los cursos de formación programados por la empresa.

7.- No avisar en caso de falta justificada al trabajo en las primeras horas de comienzo de la jornada.

La reiteración en la comisión de estas faltas dará lugar, automáticamente, a su consideración como graves, sin perjuicio de lo indicado en el Estatuto de los Trabajadores.

B) Se considerarán faltas graves:

1.- Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo o a los cursos de formación programados por la empresa, durante tres días alternos al mes.

2.- La simulación de enfermedad o accidente.

- 3.- El incumplimiento de las funciones encomendadas con perjuicio para el trabajo.
- 4.- La embriaguez o el uso de drogas, cuando no sea de manera habitual.
- 5.- Simulación de la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por esta.
- 6.- Los daños y deterioros en las mercancías o pertenencias de la empresa, cuando se produzcan por negligencia.
- 7.- El quebrantamiento del secreto profesional.
- 8.- La realización de trabajos por cuenta propia o ajena a la colaboración con empresas cuya actividad sea concurrente con la de ID Logistics Iberia, S.A.

La reiteración en la comisión de estas faltas dará lugar automáticamente a su consideración como muy graves, sin perjuicio de lo indicado en el estatuto de los trabajadores.

c) Son faltas muy graves:

- 1.- La falta de asistencia al trabajo o a los cursos de formación que se programen, injustificadamente durante 3 días consecutivos, o durante más de 3 días alternos en un mes.
- 2.- Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- 3.- Los malos tratos de obra a clientes o cualquier persona trabajadora de la empresa.
- 4.- Las faltas de respeto o enfrentamiento público con los superiores, clientes u otras personas trabajadoras de la empresa.
- 5.- Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
- 6.- La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.
- 7.- Sustraer, hacer desaparecer, ocultar, inutilizar, destrozar o causar daños o desperfectos de forma voluntaria en cualquier tipo de bienes, mercancías, equipos u otras pertenencias de la empresa, de los clientes o de otras personas trabajadoras de la empresa.
- 8.- La indisciplina y desobediencia con grave perjuicio para el trabajo.
- 9.- Tomar, usar o adquirir productos o artículos que se expendan o se custodian en los almacenes de la empresa, aunque estén deteriorados, caducados o de cualquier forma no aptos para su venta o comercialización.
- 10.- Aceptar remuneración o cualquier tipo de beneficio de cualquier persona o empresa con la que ID Logistics Iberia, S.A., mantenga relación como consecuencia de su actividad mercantil.
- 11.- Ocultar o falsear datos que deban ser facilitados a la empresa dando lugar a percepciones improcedentes.
- 12.- Las agresiones a la intimidad y las ofensas verbales o físicas de carácter sexual, sin distinción de sexo.
- 13.- Los comportamientos que puedan resultar discriminatorios hacia las personas LGTBI y/o atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

La enumeración de las distintas clases de faltas que anteceden no es limitativa, sino simplemente enunciativa, debiéndose asimilar a las de los grupos correspondientes cualesquiera otras, atendiendo a las circunstancias y consecuencias de la falta.

Artículo 30. Sanciones

- 1) Por la comisión de faltas leves, la sanción que podrá imponerse es la de amonestación verbal o escrita, o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

- 2) Por las faltas graves:
Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.
- 3) Por las faltas muy graves:
 - 1.- Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 60 días.
 - 2.- Separación de la empresa con pérdida de todos los derechos, con excepción de los salarios devengados que tuviera el trabajador o trabajadora y la liquidación de partes proporcionales que le correspondieran al día en que se produzca la separación.

Las faltas muy graves enumeradas en el artículo 29, apartado c) números 9), 10) y 13), serán sancionadas siempre con la separación de la empresa con pérdida de todos los derechos, con excepción de los salarios devengados que tuviera el trabajador o trabajadora y la liquidación de partes proporcionales que le correspondieran al día en que se produzca la separación.

Artículo 31. Prescripción de sanciones

Las faltas prescribirán:

- a) Las leves a los diez días
- b) Las graves a los veinte días
- c) Las muy graves a los sesenta días.

A partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo VI. Modificación y Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 32. Excedencias

- a) Voluntaria: las personas trabajadoras, con más de un año de antigüedad en la empresa, podrán solicitar excedencia voluntaria por un periodo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años para asuntos personales, entregando dicha solicitud a la dirección del centro. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
El reingreso en el servicio activo de las personas excedentes voluntarias se verificará previa solicitud por escrito de las personas interesadas, con un mes de antelación al vencimiento de la excedencia, siendo la fecha de presentación de la solicitud la que determine la prioridad para el reingreso en el supuesto de concurrencia de varias peticiones.
- b) Forzosa: dicha excedencia da derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
- c) Para cuidado de hijo/a: las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- d) Para cuidado de familiares: dicha excedencia no podrá superar dos años, y será para el cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida

Capítulo VII. Jubilación

Artículo 33. Jubilación

Respecto a la jubilación, en cualquiera de sus modalidades, se estará a la legislación vigente en cada momento.

Capítulo VIII. Formación**Artículo 34.**

La empresa impulsará la realización de cursos de formación y perfeccionamiento profesional. Para ello se compromete a que los presupuestos de formación contemplados para el centro de trabajo sean utilizados en su totalidad.

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

Los cursos de formación serán realizados fuera del horario de trabajo. En caso de que los cursos de formación no tengan carácter voluntario para el trabajador o trabajadora, el tiempo empleado en su realización será compensado como tiempo de trabajo efectivo.

Se creará una comisión de seguimiento del plan de formación, compuesta por un representante de la empresa y otro de los trabajadores. Este último deberá ser elegido de entre los miembros del comité de empresa.

Capítulo IX. Acción Social**Artículo 35. Becas**

Causarán derecho a la prestación en concepto de beca por estudios, los hijos e hijas mayores de un año y menores de 23, de todo el personal de la empresa con más de dieciocho meses de antigüedad, siempre en proporción a su jornada de trabajo y tiempo trabajado en cada año académico. Dicha prestación se abonará en su totalidad en el mes de agosto de cada año.

Para los años 2025 y 2026, el importe vigente en el año 2024 de 323,86 € anuales por hijo/hija, se verá incrementado en los mismos términos establecidos en el art. 25.

En la misma forma, las personas trabajadoras que deseen cursar estudios oficiales tendrán derecho a percibir una beca en la cuantía fijada en el presente artículo, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- a) Los estudios deberán guardar relación con su trabajo en la empresa y redundar en una mejor formación profesional de la persona trabajadora.
- b) La persona trabajadora deberá justificar el aprovechamiento de los estudios, entendiéndose que esta condición se cumple cuando al finalizar el curso, puede acceder al curso superior.
- c) Los cursos deberán ser impartidos en centros oficiales de enseñanza y en horarios compatibles con la asistencia al trabajo.
- d) La asignación fijada por la empresa para este concepto no podrá superar la cantidad global de 6.000 € durante el período de vigencia del presente convenio.
- e) Las becas serán concedidas por una comisión mixta formada por dos personas por parte de la empresa y otras dos por parte del comité de empresa.

La persona trabajadora que en el momento del pago del importe de la beca por estudios no haya completado el año de servicio, percibirá la parte proporcional a los meses que corresponda.

Durante los meses de junio y julio, las personas trabajadoras con derecho a esta prestación entregarán a la dirección del centro de trabajo documentación fehaciente, referida a ellas mismas o a sus hijos/hijas con edades comprendidas entre 4 y 23 años, de haber realizado estudios en centros de enseñanza oficial, públicos o privados, en el curso a que se refiere la beca en relación con el año académico precedente.

Artículo 36. Seguro de vida

La empresa se compromete a suscribir a sus expensas y a favor de las personas trabajadoras un seguro de accidente con una indemnización de 30.050,61.-euros en caso de fallecimiento, así como un seguro de vida con una indemnización de 15.025,30.-euros en caso de fallecimiento o invalidez permanente absoluta.

Artículo 37. Complemento por Incapacidad Temporal

La empresa abonará a aquellas personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal, tanto por enfermedad común, como por accidente, el cien por cien del salario base, complemento personal y antigüedad desde el primer día de la baja.

Artículo 38. Derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores de la empresa

- a) Participación: las personas trabajadoras tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados
- b) Delegados/as de personal: la representación de las personas trabajadoras en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de 50 y más de 10 trabajadores corresponde a los/las delegados/as de personal. igualmente podrá haber un/a delegado/a de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez personas trabajadoras si así lo decidieran éstas por mayoría.

Las personas trabajadoras elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los delegados/as de personal en la cuantía siguiente: hasta 30 trabajadores, uno, y de 31 a 49, tres.

Los/as delegados/as de personal ejercerán mancomunadamente ante la empresa la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa, así mismo observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

- c) Comités de empresa: el comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de las personas trabajadoras en la empresa o centros de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más personas trabajadoras.

En la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen las 50 personas trabajadoras, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan 50 personas trabajadoras y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los demás se constituirá otro.

- d) Competencias:
 - a) Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.
 - b) Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8º del estatuto de los trabajadores y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.
 - c) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.
 - d) Emitir informes con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este sobre las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella. reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones. planes de formación profesional de la empresa. implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo. estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo. deberán elaborarse en el plazo de quince días.

e) Emitir informes cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo. deberán elaborarse en el plazo de quince días.

f) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilizan en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral

g) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

h) Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

i) Ejercer labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes. vigilar y controlar las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

Participar en las gestiones de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de las personas trabajadoras o sus familiares.

Colaborar con la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número uno en cuanto directa o indirectamente tenga o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

- e) Capacidad y sigilo profesional: al comité de empresa se le reconoce como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a, b, c, d y e anteriores, aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. en todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

- f) Composición: los comités de empresa o centro de trabajo elegirán de entre sus miembros un/a presidente/a y un/a secretario/a del comité, y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, el cual no podrá contravenir lo dispuesto en la Ley, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa.

Los comités deberán reunirse cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de las personas trabajadoras representadas.

- g) Mandato electoral: la duración del mandato de los/las delegados/as de personal y de los miembros del comité de empresa será de cuatro años, entendiéndose que se mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta tanto no se hubiesen promovido y celebrado nuevas elecciones.

En el caso de producirse vacante por cualquier causa en los comités de empresa o delegados/as de personal, aquella se cubrirá automáticamente por el trabajador siguiente en la lista a la que pertenezca la persona sustituida y por el tiempo que reste del mandato, comunicándose a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral y a la empresa.

- h) Garantías: los miembros del comité de empresa y los/as delegados/as de personal, como representantes de las personas trabajadoras, tendrán las siguientes garantías:
- Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte de la persona interesada, el comité de empresa o restantes delegados/as de personal.
 - Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de extinción o suspensión por causas tecnológicas o económicas.
 - No ser despedido/a ni sancionado/a durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción de la persona trabajadora en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
 - Poder expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
 - Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada miembro del comité o delegado/a de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, y de acuerdo con la siguiente escala de delegados/as de personal o miembros del comité de empresa
 - 1) Hasta cien personas trabajadoras, quince horas
 - 2) De ciento una a doscientas cincuenta personas trabajadoras, veinte horas
 - 3) De doscientas cincuenta y una a quinientas personas trabajadoras, treinta horas
 - 4) De quinientas una a setecientas cincuenta personas trabajadoras, treinta y cinco horas
 - 5) De setecientas cincuenta y una en adelante, cuarenta horas

Artículo 39. Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso

Las partes acuerdan, durante toda la vigencia del presente convenio colectivo, estar a lo dispuesto en el Plan de Igualdad de la empresa ID Logistics Iberia, S.A., garantizando la igualdad de trato y no discriminación de todas las personas trabajadoras, incluyendo a las personas LGTBI. Asimismo, las partes estarán a lo dispuesto en el Protocolo para la Prevención de situaciones de Acoso Laboral y Sexual, vigente en la empresa, garantizándose la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos hacia las personas pertenecientes a este colectivo.

Disposición adicional primera. Interpretación, seguimiento y vigilancia del convenio

Para la resolución de cuantas discrepancias pudieran surgir de la aplicación e interpretación de las normas contenidas en este convenio, así como para la vigilancia de su cumplimiento, y más específicamente ante situaciones de discriminación hacia el colectivo LGTBI, se crea una comisión paritaria a tal efecto, integrada por tres personas por cada una de las respectivas representaciones. A petición de cualquiera de las partes, la comisión se reunirá de forma obligatoria en el plazo de quince días.

Se establece una comisión paritaria, con sede en Madrid, en la calle Federico Mompou, nº 5, Edif. 1, Planta 6ª, C.P. 28050, compuesta por 6 miembros, 3 de ellos nombrados por y entre los/las representantes de las personas trabajadoras firmantes del convenio y otros 3 nombrados por la dirección de la empresa, cuya misión consiste en la interpretación, vigilancia y seguimiento de la aplicación del presente convenio colectivo para una interpretación, vigilancia y seguimiento de la aplicación del presente convenio colectivo, teniendo además de ello las siguientes funciones:

- a) Informar y asesorar a la dirección, comités de empresa y delegados/as de personal, sobre cualquier duda o incidencia que pueda producirse en la aplicación del convenio colectivo para una interpretación correcta del mismo, recibiendo cuantas consultas se efectúen en tal sentido.
- b) Emitir informe previo respecto a todos aquellos que se refieran a la aplicación o interpretación del convenio y en particular deberán emitir dictamen con carácter previo a la interposición por cualquiera

de las partes legitimadas para ello, de un procedimiento de conflicto colectivo. El plazo máximo para evacuar los dictámenes previos a la interposición de conflictos colectivos será de 20 días.

c) Se dotará de un reglamento de funcionamiento que será aprobado en la primera reunión que se celebre tras la firma del presente convenio.

Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán por mayoría simple de sus miembros.

Disposición adicional segunda. Cláusula de sometimiento expreso al instituto laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y de dicho Instituto Laboral y su Reglamento, de 22 de noviembre de 1994, a incorporar en los convenios colectivos (art. 14.2 párrafo 2º, del citado Reglamento y 85.2 E) del Estatuto de los Trabajadores.

1. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento, de 22 de noviembre de 1994.

La solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, o de cualesquiera otros que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento, de 22 de noviembre de 1994.

Disposición adicional tercera

La empresa intentará reducir en la medida de lo posible los contratos de puesta de disposición, utilizándolos en puntas de trabajo, así como para campañas especiales e inicio de nuevas actividades.

Disposición adicional cuarta. Festivos

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, los días de trabajo que coincidan en festivo, nacional, autonómico o local, se compensarán a razón de 130 €, por día trabajado, teniendo la prestación de servicios carácter obligatorio, siempre que las necesidades operativas del cliente así lo requieran. Asimismo, quedará sin efecto cualquier pacto o acuerdo anterior que contemple lo aquí regulado.

Disposición adicional quinta. Contratos formativos

El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el artículo 11, apartado 2, del vigente Estatuto de los Trabajadores, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3 del referido precepto.

Tanto el contrato de formación en alternancia como el contrato para la obtención de la práctica profesional se regirán por las reglas establecidas en el artículo 11 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, la retribución establecida para los contratos formativos se fijará de acuerdo con lo establecido en el Anexo 1 del presente convenio colectivo (Tablas Salariales). Para los contratos de formación en alternancia se establecerá en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Anexo n.º 1
TABLAS SALARIALES AÑO 2024

GRUPO PROFESIONAL	S. BASE	P. TTE.	TOTAL ANUAL (*)	TRIENIO
GRUPO III	15.914,97€	85,03 €	16.000,00 €	36,26 €
GRUPO IV	15.876 €	85,03 €	15.961,12 €	36,26 €

CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN EN ALTERNANCIA GRUPO IV	S. BASE	P. TTE.	TOTAL ANUAL (*)	TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO SOBRE LA JORNADA MÁXIMA
PRIMER AÑO	10.319,40 €	85,03 €	10.404,43 €	65%
SEGUNDO AÑO	13.494,60 €	85,03 €	13.579,63 €	85%

(*) Dichas cuantías incluyen las pagas extraordinarias que se fijan en el artículo 18 del presente Convenio Colectivo

OTROS CONCEPTOS	
AYUDA FAMILIAR	252,79 €
AYUDA MATRIMONIO	252,01 €
BECAS	323,86 €
HORAS EXTRAS	12,19€/H
DIA FESTIVO	130 €

Anexo n.º 2
Reglamento del Fondo Social de Préstamos
Capítulo I
Artículo 1.

El objeto del presente reglamento consiste en la regulación del fondo social de préstamos de ID Logistics Iberia, S.A.

Artículo 2.

La cuantía total del fondo se establece en 36.060,73.- euros las aportaciones realizadas contra este fondo serán siempre disponibles hasta el límite anteriormente fijado.

Las cuantías de los préstamos del fondo social tendrán como tope las siguientes cantidades en función de la antigüedad en la empresa:

- más de 24 meses de antigüedad, hasta 6.010,12.- euros.
- más de 12 meses de antigüedad, hasta 1.803,04.- euros.
- más de 9 meses de antigüedad, hasta 1.202,02.- euros.
- más de 6 meses de antigüedad, hasta 601,01.-euros.
- más de 3 meses de antigüedad, hasta 300,51.-euros.

En todos los casos los préstamos guardarán proporción a la jornada de trabajo desarrollada.

Artículo 3. Período de Amortización

Los préstamos concedidos se amortizarán en un plazo no superior a los 36 meses a partir de la fecha de la concesión. Las personas trabajadoras con contratos fijos-discontinuos deberán necesariamente amortizar los préstamos durante el período anual de prestación de servicios, salvo afianzamiento suficiente a juicio de la empresa, en cuyo caso el período de amortización podrá ser de dos temporadas.

Cuando los préstamos no sobrepasen las 3.005,06.-euros serán recargados con un 3% anual, en concepto de gastos de administración sobre el nominal de los mismos. Este recargo se destinará, en un 50% a cubrir posibles insolvencias y el otro 50% a la concesión de ayudas sociales a las personas trabajadoras que se encuentren en situación de especial necesidad, previa propuesta justificada por el comité de empresa a la dirección de la empresa.

La cantidad que exceda de 3.005,06.-euros del nominal del préstamo, será recargada en el interés legal vigente, acumulándose dicho recargo al anterior, al objeto de su amortización conjunta.

El vencimiento de la deuda, en caso de término de la contratación laboral o suspensión por excedencia, se producirá automáticamente y por la totalidad de la cuantía pendiente hasta el momento del cese o suspensión.

Capítulo II

Artículo 4. Requisitos de la Solicitud

Las personas trabajadoras de la empresa ante una necesidad debidamente justificada podrán solicitar un préstamo del fondo social.

El préstamo deberá destinarse única y exclusivamente a cubrir la necesidad o necesidades expuestas y justificadas en la correspondiente solicitud.

No podrá solicitarse más de un préstamo por empleado o empleada en el mismo año, ni solicitar otro en tanto no se haya liquidado totalmente el anterior.

La empresa pedirá a la persona trabajadora solicitante, el compromiso de dos avalistas que respondan de la deuda solidariamente, cuando la persona interesada que solicite el préstamo tenga una antigüedad inferior a cinco años y el préstamo solicitado sea de 6.000.-euros y en casos excepcionales.

Artículo 5. Preferencias

- A) El comité de empresa juzgará como preferentes las personas trabajadoras que, reuniendo los requisitos generales, concurren en alguna de las siguientes circunstancias y según el siguiente orden:
- 1) Existencia de alguna enfermedad bien en la persona trabajadora o bien en algún miembro de la familia que habitualmente conviva con esta, y origine gastos extraordinarios que no cubra la seguridad social (prótesis, etc.).
 - 2) El nacimiento de hijo/a, fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho, descendiente o ascendiente que conviva y/o dependa económicamente de la persona trabajadora.
 - 3) El desalojo obligatorio de la vivienda habitual que ocupa, por causas ajenas a su voluntad.
 - 4) La persona trabajadora que vaya a contraer matrimonio en un plazo máximo no superior a tres meses, contados a partir de la petición.
 - 5) La necesidad de titulación oficial de la vivienda habitual a su nombre mediante escritura pública.
 - 6) La necesidad de reformas importantes en la vivienda de uso habitual y permanentes por antigüedad de la misma o por aumento de familiares a cargo de la persona trabajadora.
 - 7) La compra de vivienda habitual para su uso permanente como domicilio de la persona trabajadora.
 - 8) Cualquier otra circunstancia imprevista que, a criterio del comité de empresa, motive dificultades económicas importantes de la persona trabajadora.
- B) En el caso de igualdad respecto a las anteriores circunstancias, se considerará preferencialmente y por el siguiente orden, las condiciones de:
- 1) A quienes nunca se les haya otorgado otro préstamo de este fondo.
 - 2) Personas trabajadoras con un menor poder adquisitivo, en función del salario percibido.
 - 3) Mayor antigüedad en la empresa.

Capítulo III. Tramitación**Artículo 6. Forma y motivación de la solicitud**

La solicitud de préstamo deberá dirigirse a la dirección de la empresa, a través del comité de empresa, haciendo constar en la misma los siguientes datos:

- A) Identidad de la persona solicitante, categoría laboral, antigüedad en la empresa haberes netos mensuales que percibe y centro de trabajo al que pertenece, así como préstamos recibidos de la empresa y su amortización en los dos años anteriores.
- B) Circunstancias económicas y laborales de los familiares que permanentemente conviven con la persona solicitante.
- C) Circunstancias personales que motivan la petición y cualquier otro dato que el peticionario o peticionaria considere de interés para fundamentar la misma.
- D) Aceptación de las condiciones del préstamo contenidas en el presente reglamento, comprometiéndose a amortizar anticipadamente el préstamo en caso de comprobarse falsedad en alguno de los datos o motivos expuestos en la solicitud.
- E) Acompañar los documentos que el peticionario o peticionaria considere necesarios para justificar el destino del préstamo solicitado.

El comité de empresa remitirá la petición con su informe escrito a la empresa, la cual decidirá si la concesión es procedente o posible.

(03/71/25)

