

RESOLUCIÓ de 12 de juny de 2026 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa PRIVALIA PINK & PACK, S.L.U., per als anys 2026-2028 (codi de conveni núm. 43100612012019)

#### Fets

Únic. En data 20.08.2024, la senyora Vanesa San Vicente Santiago, en representació de la Comissió negociadora, va presentar el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa PRIVALIA PINK & PACK, S.L.U, subscrit per les parts negociadores en data 05.03.26. No obstant això, el dia 08.05.26, aquests Serveis Territorials vam trametre un requeriment a la Comissió esmentada, perquè esmenessin unes deficiències formals i de contingut del Conveni; la qual cosa van fer efectiva mitjançant una acta d'esmena subscrita en data 19.05.26 i presentada de nou al REGCON el dia 20.05.26.

#### Fonaments jurídics

Únic. D'acord amb l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat, l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; així com , el Decret 56/2024 de 12 de març, modificat pel Decret 392/2024, de 15 d'octubre, de reestructuració del Departament d'empresa i Treball.

Per tot això,

#### RESOLC:

Primer. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa PRIVALIA PINK & PACK, S.L.U., per als anys 2026-2028, en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'empresa i Treball a Tarragona i disposar-ne la seva publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Segon. Notificar aquesta resolució a la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 12 de juny de 2026

Maria del Mar Giné Servén  
Directora dels Serveis Territorials, e.f.

Transcripción del texto literal firmado por las partes

Convenio colectivo de la empresa PRIVALIA PINK & PACK, S.L.U. para los años 2026 - 2028

#### Capítulo I. Ámbito de aplicación

##### Artículo 1. Partes que lo conciertan

El presente Convenio colectivo de "PRIVALIA PINK & PACK, S.L.U." (en adelante, "PPP" o "empresa"), se suscribe de una parte por la representación de la empresa PRIVALIA

PINK & PACK, S.L.U., y, de otra parte, por la representación legal de las personas trabajadoras de la misma, lo que otorga al presente Convenio colectivo plena eficacia estatutaria.

Las mencionadas partes ostentan, y se reconocen recíprocamente, la representatividad requerida en el Título III del texto refundido 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 adelante “Estatuto de los Trabajadores”) y, por tanto, plena legitimidad para suscribir un Convenio colectivo de carácter regular. En este sentido este Convenio colectivo está dotado de la eficacia jurídica y fuerza de obligar que la Constitución y la Ley le confieren.

#### Artículo 2. Ámbito territorial

Las normas del presente Convenio colectivo serán de aplicación al personal de PRIVALIA PINK & PACK, S.L.U. que en la actualidad tiene un único centro de trabajo en Santa Oliva (Tarragona).

#### Artículo 3. Ámbito personal

Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito territorial, excepto a quienes se hallen comprendidos en las excepciones del artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Se excluyen entre otros:

- a) Los cargos de alta dirección, alto gobierno y alto consejo.
- b) El personal técnico al que se le encomiende algún servicio determinado, sin continuidad en el trabajo ni sujeción a jornada y que, por ello, no figure en la plantilla de la empresa.
- c) 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.
- d) Las personas trabajadoras autónomas que realizan los trabajos de reparto, con vehículo propio, y sujetos a relación mercantil, con las empresas respectivas.

#### Artículo 4. Ámbito temporal

Este convenio entrará en vigor en fecha 1 de enero de 2026. Ello, no obstante, si su publicación en el «BOP» fuese posterior a dicha fecha, se aplicará con efectos retroactivos, salvo disposición expresa en contrario establecida en el articulado del mismo.

#### Artículo 5. Duración y denuncia

5.1. La duración de este Convenio se establece por un periodo de tres años, es decir, hasta el 31 de diciembre del año 2028.

5.2. Al finalizar el período de vigencia establecido en el párrafo anterior, el presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año, si no fuera denunciado por cualquiera de las partes negociadoras de acuerdo con las formalidades previstas en la legislación vigente.

Durante el período de negociación y hasta en tanto no se registre el nuevo convenio, éste seguirá vigente, sin perjuicio de lo que pueda establecer el convenio colectivo sectorial de referencia.

La citada denuncia, en los términos expresados, deberá producirse con una antelación mínima de tres meses anteriores al vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas anuales. Denunciado el Convenio, las partes iniciarán lo antes posible la negociación del próximo.

#### Artículo 6. Vinculación a la totalidad

6.1. Las condiciones que se pactan, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario indivisible, aceptándose por las partes que lo suscriben que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y en cómputo anual, sin que por tanto los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados en forma aislada y con independencia de los demás.

6.2. En el supuesto que la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien, si es necesaria una nueva renegociación total o parcial del mismo. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los treinta días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

#### Artículo 7. Condiciones más beneficiosas

Se respetarán como derechos adquiridos «ad personam», las situaciones personales que pudieran existir a la fecha de la firma de este convenio que, computadas en su conjunto y cómputo anual, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

#### Artículo 8. Compensación-Absorción

8.1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente convenio sean o no de carácter salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran satisfaciendo las empresas, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o cualesquiera otras causas.

8.2. Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convencionales, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas.

8.3. Cualquier variación en las disposiciones generales futuras o pasadas sobre retribución sólo tendrán eficacia práctica, si en su conjunto global y cómputo anual, sobrepasaran el nivel de este convenio, igualmente, en global y cómputo anual.

### Capítulo II Organización del trabajo

#### Artículo 9. Dirección y control del trabajo

La organización del trabajo en cada una de las secciones y dependencias de trabajo, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa y, en su consecuencia, tiene el deber de organizarlo de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos: recursos humanos, materiales, productividad, calidad, etc. hasta el límite racional y científico que permitan los elementos de que dispone y la necesaria colaboración del personal para dicho objeto. Las facultades del empresario alcanzan, entre otras, a:

- a) Calificación del trabajo, según cualquiera de los sistemas internacionales admitidos.
- b) La exigencia de los rendimientos mínimos o habituales.
- c) La determinación del sistema para obtener unos rendimientos superiores a los habituales según se estime aconsejable a las necesidades generales de la empresa o específicas de determinado departamento, sección, subsección o puesto de trabajo. Es potestativo el establecimiento de incentivos totales o parciales tanto en lo que respecta al personal cuanto a las tareas.
- d) La adjudicación del número de máquinas o de tareas necesarias para la saturación del puesto de trabajo en orden a la obtención del rendimiento normal.
- e) La fijación de los índices de desperdicio y calidad admisibles a lo largo del proceso productivo.
- f) La exigencia de vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria y utillajes.
- g) La movilidad y redistribución del personal de la empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción respetándose la situación personal y el necesario período de adaptación, en aquellos casos que lo requieran.
- h) La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos tarifas a las condiciones que resulten del cambio de método operativo, proceso de fabricación, cambios de materiales máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

- i) El personal afectado por cambios de organización del trabajo, que conlleven modificaciones en cantidades a devengar por sistemas de primas o incentivos, mantendrá durante tres meses, como mínimo el promedio de retribución de los tres meses anteriores en ese concepto.
- j) El mantenimiento de la organización del trabajo en los casos de disconformidad de las personas trabajadoras, a través de sus representantes legales o, en su caso, en espera de la resolución de los organismos a quienes corresponda.
- k) Establecer la fórmula para el cálculo del salario.
- l) Cualesquiera otras funciones análogas a las anteriores asignadas.

#### 9.2. Las obligaciones del empresario son:

- a) Establecer los sistemas de trabajo de modo que puedan en lo posible ser realizados por las personas trabajadoras en jornada normal.
- b) Poner en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras, con la máxima antelación, el propósito de modificar sustancialmente la organización del trabajo, en las normas de valoración o sistemas de remuneración, aportando, para ello, el estudio con los datos base para la modificación propuesta.
- c) Limitar, como máximo de diez semanas, la experimentación de las nuevas normas o sistemas, referidos en el apartado anterior.

#### Artículo 10. Deberes y derechos de las personas trabajadoras

10.1. La persona trabajadora está obligada a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional. Entre ellas, el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas, puesto de trabajo y materiales del cliente que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

10.2. La prestación del trabajo vendrá determinada por lo establecido en el párrafo anterior y normalmente se limita al trabajo corriente. No obstante, temporalmente y por necesidades urgentes de prevenir males o remediar accidentes o daños sufridos, deberá la persona trabajadora prolongar su jornada de trabajo o realizar otros distintos de lo acordado, con obligación por parte del empresario de indemnizarle de acuerdo con la normativa aplicable al respecto.

10.3. La persona trabajadora deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que a su vez deberá mantener en estado de funcionamiento y utilización, en lo que de él dependa.

10.4. Para la debida eficacia de la política de prevención de riesgos y accidentes las personas trabajadoras vienen obligadas a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.

10.5. Como manifestación de los deberes generales de colaboración y buena fe que rigen la prestación del trabajo, la persona trabajadora está obligada a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

10.6. Obtener, en compensación por su intervención en el proceso productivo, la remuneración pactada en jornada normal mediante el rendimiento habitual de sus tareas.

10.7. Ser consultados a través de sus representantes legales, de las decisiones relativas a la organización del trabajo, que supongan modificación sustancial en las condiciones de trabajo, clasificaciones y categorías profesionales.

10.8. Además de los derechos y garantías otorgadas por la legislación vigente, son facultades de la representación legal de las personas trabajadoras, conocer las tareas asignadas a los puestos de trabajo y la valoración de los mismos, en caso de disconformidad, formular ante las autoridades competentes las reclamaciones pertinentes.

#### Capítulo III Clasificación profesional. Movilidad funcional y geográfica

## Artículo 11. Definición de los niveles profesionales

En este artículo se definen los niveles profesionales que agrupan las diversas funciones y tareas que se realizan en el sector.

### Nivel 1.

Criterios generales.

Operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren básicamente de esfuerzo físico y / o atención sin requerir de una formación específica.

Formación: Conocimientos a nivel elemental. Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a graduación escolar, ESO o certificado de escolaridad o similar.

Ejemplos de adscripción a este nivel:

- a. Operaciones que consisten en alimentar cadenas de producción.
- b. Actividades manuales, envasados, etiquetados, etcétera.
- c. Operaciones manuales de empaquetado, acondicionar en cajas, recipientes, las especialidades o productos manipulados que no requieran control de calidad.
- d. Operaciones elementales de máquinas sencillas y entendiéndolo por tales aquellas que no requieren adiestramiento ni conocimientos específicos.
- e. Operaciones sencillas, rutinarias y de ayuda en procesos de elaboración de productos.
- f. Tareas que consisten en efectuar a nivel interno de la empresa recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencias, y otras tareas subalternas.
- g. Las que consistan en limpieza de locales, instalaciones, maquinaria, enseres y vestuarios.
- h. Operarios/as.
- i. Personal auxiliar (Staff auxiliar).

### Nivel 2.

Criterios generales.

Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión que, normalmente, exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Formación: Graduado escolar, ESO, Formación profesional de primer grado, o formación equivalente.

Ejemplos de adscripción a este nivel:

En este nivel profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes.

- a. Actividades operatorias en acondicionado y/o envasado con regulación.
- b. Actividades en producción que exijan un alto grado de especialización y/o habilidad.
- c. La operatoria y alimentación de máquinas de reproducción de documento, impresoras, etcétera.
- d. Actividades que consistan en la correcta preparación de material y control de muestras, bajo control directo.
- e. Tareas propias de los oficios industriales, preferentemente de ayuda o de apoyo, realizadas según las instrucciones precisas en cada caso.
- f. Introdutores de datos y tratamiento de textos básicos.
- g. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
- h. Telefonista/recepcionista, sin necesidad de dominio de idioma extranjero.
- i. Vendedor/a sin especialización.
- j. Operaciones de carga y descarga manuales con ayuda de elementos mecánicos simples.
- k. Vigilancia de edificios y locales, sin requisitos especiales, conserjes.

- l. Operaciones manuales de empaquetado, acondicionar en cajas, recipientes, las especialidades o productos manipulados que requieran control de calidad.
- m. Tareas de transporte y paletización, realizadas con elementos mecánicos.
- n. Carretillero/a.
- o. Operario/a de mantenimiento.
- p. Auxiliar administrativo/a.

### Nivel 3.

#### Criterios generales.

Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y/o sistemática.

Formación: Graduado escolar, ESO, o Formación profesional complementada con una formación específica en el puesto de trabajo, requiriendo, a ser posible, una experiencia anterior.

Ejemplos de adscripción a este nivel:

En este nivel profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- a. Operatoria y vigilancia del funcionamiento y regulación de una línea de trabajo con colaboración de operarios de puestos incluidos en los niveles 1 y/o 2. Realizado según programas e instrucciones establecidas, con conocimientos profesionales medios.
- b. Manipulación, acondicionamiento y regulación de máquinas de complejidad básica (empaquetar, retractilar, ensobrar,).
- c. Vigilancia y control del proceso productivo con colaboración o no de operarios a su cargo.
- d. Tareas de lectura, anotación, vigilancia, recuento y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.
- e. Trabajos de mecanografía, con buena velocidad y esmerada presentación que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia, según formato o instrucciones específicas o secretaría.
- f. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa (administrativo).
- g. Tareas de grabación en sistemas informáticos.
- h. Vendedor avanzado.
- i. Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de almaceneros.
- j. Tareas que consistan en efectuar recados, encargos, que implique atención personal. Funciones de pago y cobro a domicilio. Pudiendo precisar dichas tareas la utilización de vehículos para cuya conducción se requiera permiso de conducir de la clase A. Si requiere permiso de clase superior, se clasificará en el nivel 4.
- k. Administrativo/a.

### Nivel 4.

#### Criterios generales.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores que, pudiendo implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, o equivalentes a educación secundaria obligatoria (ESO), Bachillerato o Formación Profesional, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos de adscripción a este nivel:

En este nivel profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son

equiparables a las siguientes:

- a. Operatoria y vigilancia del funcionamiento y regulación de una línea de trabajo con colaboración de operarios de puestos incluidos en los niveles 1, 2 ó 3. Realizado según programas e instrucciones establecidas, con conocimientos profesionales elevados.
- b. Actividades de oficios industriales con capacitación suficiente para realizar todas y cada una de las tareas propias de un oficio y para programar su ejecución con práctica total y completa de su cometido, con colaboración o no de otros puestos de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por estos últimos.
- c. Manipulación, acondicionamiento y regulación de máquinas de complejidad media, vigilancia y control del proceso productivo con colaboración o no de operarios a su cargo.
- d. Actividades de oficios industriales, que exijan capacitación suficiente para realizar las tareas normales de los mismos (albañilería, electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etc.) con ayuda o no de otros puestos de trabajo. Sus conocimientos deben ser generales.
- e. Actividades que consisten en la preparación de documentos de pago de salarios, liquidaciones a la Seguridad Social o de impuestos, valoraciones de mano de obra y cálculos accesorios complementarios derivados de las anteriores, con análisis y desglose de retribuciones y costes de personal, cálculo de primas, incentivos, comisiones u horas extraordinarias, todo ello en base a datos recogidos, tratados o analizados directamente y con conocimiento de la normativa laboral, de la referente a cotización y pago de prestaciones a la Seguridad Social o la de impuestos. Puede ser secundada por puestos de los niveles inferiores.
- f. Actividades que, con iniciativa, responsabilidad, conocimiento y la posibilidad de estar secundadas por puestos de los niveles inferiores, consistan en:
  - Valoración de ofertas, gestión administrativa de pedidos, gestión comercial etc. suministros con la responsabilidad de su tramitación completa.
  - Establecer en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
  - Redacción de la correspondencia.
  - Cálculo de los precios y escandallos.
- g. Telefonista/Recepcionista y tratamiento de textos, con idioma extranjero.
- h. Planificador/a logístico (Logistic Planner).
- i. Jefe/a de equipo (Team Leader).
- j. Analista de Recursos Humanos (People Analyst).
- k. Coordinador/a de Calidad de Gestión de Inventarios (Inventory Management Quality Coordinator).
- l. Coordinador/a logístico (Logistic Coordinator)
- m. Especialista de transporte (Transport Specialist)

#### Nivel 5.

##### Criterios generales.

Incluye las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los criterios de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de personas en una misma unidad.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e, incluso, de participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior,

completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos de adscripción a este nivel:

En este nivel profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- a. Actividades que consisten en la ordenación de las tareas y de puestos de trabajo de un turno completo de producción, cuando la dimensión de la empresa o del turno no exija la presencia de mandos intermedios superiores.
- b. Manipulación acondicionamiento y regulación de máquinas de complejidad alta, vigilancia y control del proceso productivo con colaboración o no de operarios a su cargo.
- c. Actividades que consistan en la ordenación de las tareas y puestos de trabajo de una unidad funcional de producción con vigilancia de instalaciones y seguimiento de procesos.
- d. Responsabilidad de la aplicación, vigilancia y control de medios y medidas de seguridad.
- e. Tareas que consisten en el mando directo frente de un conjunto de operarios de los niveles inferiores y/u oficios clásicos.
- f. Programador/a de informática actividad que consiste en redactar programas de ordenador en base a la información suministrada, documentando, los mismos con responsabilidad de su comprobación y seguimiento.
- g. Tareas administrativas que impliquen coordinación y supervisión de las realizadas en la unidad funcional de este nivel.
- h. Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por sus ayudantes y confeccionar balances, análisis de costes, previsiones y trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
- i. Vendedores/as especializados/as o técnicos/as.
- j. Ingeniero/a de procesos.
- k. Responsable de turno.
- l. Controlador/ra financiero/a (Finance Controller).
- m. Responsable de gestión de inventarios.
- n. Responsable de infraestructuras.

Nivel 6.

Criterios generales.

Incluye funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente a la propia dirección, a los que debe dar cuenta de su gestión.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos de adscripción a este nivel:

En este nivel profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- a. Manipulación, acondicionamiento y regulación de máquinas de complejidad alta, vigilancia y control del proceso productivo con colaboración o no de operarios a su cargo.
- b. Responsabilidad de la ordenación, coordinación y supervisión de la ejecución de tareas administrativas, productivas, de mantenimiento y/o de servicios de un sector funcional o conjunto de unidades funcionales.
- c. Funciones técnicas que consisten en colaborar en la aplicación de técnicas de análisis, desarrollo de procesos o de programas de mantenimiento, producción o administración.
- d. Analista de aplicaciones informáticas.
- e. Funciones técnicas o profesionales que consisten en colaborar con aplicación de conocimiento de tal índole en trabajos desarrollados por los responsables de unidades

superiores de la empresa y el seguimiento de las instrucciones de los mismos.

- f. Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control y calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales.
- g. Estudio y supervisión del diseño físico correspondiente al nivel de su especialidad en los proyectos asignados, reelaborando la programación de los trabajos a realizar y su coordinación.
- h. Inspectores/as o supervisores/as de la red de ventas, etcétera
- i. Responsabilidad de una unidad de carácter administrativo y/o de la red de ventas.
- j. Responsable de planificación.
- k. Responsable de recursos humanos.
- l. Responsable de transporte.

#### Nivel 7.

##### Criterios generales.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores de las distintas áreas funcionales de la empresa. Se incluyen también en este nivel profesional, funciones que suponen responsabilidad completa para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de personal perteneciente al nivel 0 a los que debe dar cuenta de su gestión.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o equivalentes a estudios universitarios, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o bien con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos de adscripción a este nivel:

En este nivel profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

- a. Responsabilidad técnica de unidades funcionales de carácter administrativo o comercial.
- b. Dirección y análisis de sistemas de informática.
- c. Funciones de planteamiento, coordinación, ejecución y control de la actividad comercial, así como el personal de una zona o demarcación comercial o geográfica con responsabilidad por el cumplimiento de los objetivos.
- d. Responsabilidad técnica de un proceso industrial o de una unidad funcional de fabricación o de la totalidad del proceso en empresas de tipo medio.
- e. Realizar las funciones propias de su profesión estando en posesión de la titulación superior correspondiente.
- f. Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.
- g. Supervisión técnica de un nivel de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos.
- h. Coordinación, supervisión y ordenación y control de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.
- i. Las consistentes en ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.
- j. El desarrollo de tareas de gestión y de investigación a alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad de los resultados.
- k. La responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas de informática, etcétera.
- l. Analizar las condiciones ergodinámicas de la empresa a fin de mejorar el estado psicofisiológico de las personas trabajadoras.
- m. Responsable de ingeniería.
- n. Responsable de planta (Site Operations Manager).

Nivel 0.

Criterios generales.

Las personas trabajadoras integradas en este nivel planifican, organizan, dirigen y coordinan las actividades propias del desarrollo de la empresa. Sus funciones incluyen la definición de la política organizativa, la planificación general para el uso eficaz de los recursos humanos y materiales, así como la orientación y supervisión de las actividades según los objetivos establecidos y las políticas industrial, financiera o comercial de la compañía.

Altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en toma de decisiones o participan en su elaboración, desempeñan las divisiones, niveles, fábricas, plantas etc. en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Artículo 12. Plena dedicación al trabajo

En el caso de que concurren condiciones que hagan posible la ejecución simultánea sucesiva, dentro de la jornada laboral, de funciones correspondientes a diversos puestos de trabajo de una categoría análoga o inferior, estas funciones se podrán encargar a una sola persona trabajadora hasta llegar a la ocupación plena de su jornada.

Artículo 13. Movilidad funcional

Las personas trabajadoras podrán ser destinadas a otro puesto de su mismas funciones o grupo profesional, cuando las necesidades de organización u producción así lo demanden, sin necesidad de preaviso alguno de parte.

Trabajos de categoría superior: La empresa podrá, en caso de necesidad destinar a las personas trabajadoras, a realizar trabajos de categoría superior, reintegrándoles a su anterior puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Estos cambios no podrán ser de duración superior a tres meses ininterrumpidos u ocho en un plazo de dos años, salvo en los casos de sustitución, a personas trabajadoras con licencias, excedencia, bajas por enfermedad común, accidentes de trabajo y otros que necesariamente conlleven reserva del puesto de trabajo, en cuyo caso se prolongaran mientras subsistan las circunstancias que lo han motivado.

Cuando una persona trabajadora realice trabajos de categoría o nivel superior durante más de tres, sin concurrir los supuestos a que se refiere el apartado anterior, consolidará la categoría superior.

La retribución de este personal, en tanto en cuanto desempeña trabajos de categoría o nivel superior será la correspondiente a la misma.

Trabajo de nivel inferior: Por necesidades justificadas, se podrá destinar a una persona trabajadora a trabajos de inferior nivel, conservando la retribución correspondiente a su categoría o nivel profesional.

Salvo en casos excepcionales de los que se informará a la representación legal de las personas trabajadoras, esta situación no se prolongará más de tres meses continuados a fin y efecto de no perjudicar su formación profesional.

Así mismo evitarán las empresas reiterar en lo posible la realización de estos trabajos a una misma persona trabajadora.

Si el cambio tuviera su origen a petición de la persona trabajadora, se podrá asignar a esta la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

Artículo 14. Movilidad geográfica

14.1. Traslados:

Se entiende por traslado el cambio definitivo del lugar de prestación de los servicios que lleve consigo un cambio de domicilio. Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse:

1º Por solicitud del interesado. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la Dirección de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2º Por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. Cuando el traslado se realice

por mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

3º Por decisión de la Dirección de la empresa en el caso de necesidades del servicio. Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen y no se llegase a acuerdo entre ambas partes, la empresa podrá efectuar el traslado siempre garantizando todos los derechos que tuviese adquiridos, así como otros que pudieran corresponderle.

En los casos de traslados forzosos, previos los trámites legales establecidos, las empresas vendrán obligadas a abonar a la persona trabajadora el importe de los gastos justificados. Los de locomoción de la persona trabajadora y de los familiares que con ella convivan, los de transporte del mobiliario y demás enseres. La empresa facilitará a la persona trabajadora alojamiento adecuado a sus necesidades, en el lugar al que se traslade, y de igual renta o condiciones a las que hubiere venido disfrutando hasta el momento del traslado.

No serán de aplicación las previsiones del presente artículo en los casos de traslados producidos en los que concurran alguna de las circunstancias siguientes:

- a) Los efectuados dentro del mismo término municipal.
- b) Los efectuados a menos de 50 kilómetros del centro originario, para el que fue inicialmente contratado o del que posteriormente fuera trasladado con carácter definitivo.
- c) Los efectuados a menos de 50 kilómetros del lugar de residencia habitual de la persona trabajadora. En estos casos las empresas determinarán los medios de locomoción y transporte que deban emplearse, los gastos de locomoción serán a cargo de las empresas. Cuando la persona trabajadora no pueda regresar a comer a su domicilio, éste tendrá derecho al abono de dieta por la comida.

#### 14.2. Desplazamientos:

Se entiende por desplazamiento el destino temporal de una persona trabajadora a un lugar distinto de su centro habitual de trabajo incluso en el supuesto de ser destinado temporalmente a prestar servicios en los domicilios de los clientes de las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio.

Las empresas podrán desplazar a las personas trabajadoras hasta el límite máximo de un año.

Las empresas designarán libremente a las personas trabajadoras que deban desplazarse, cuando el destino no exija pernoctar fuera de casa o cuando existiendo esa circunstancia no tenga duración superior a tres meses.

En los supuestos en que el desplazamiento exija pernoctar fuera del domicilio y tenga una duración superior a tres meses, las empresas propondrán el desplazamiento a las personas trabajadoras que estimen idóneas para realizar el trabajo y en el supuesto que por ese procedimiento no cubrieran los puestos a proveer, procederá a su designación obligatoria entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las siguientes preferencias, para no ser desplazado:

- a. Representantes legales de las personas trabajadoras.
- b. Personas con diversidad funcional.

Las empresas que deseen realizar alguno de los desplazamientos que obliguen a la persona trabajadora a pernoctar fuera de su domicilio, deberán abonar además del salario, los gastos de viaje y las dietas de manutención y alojamiento, preavisando a las personas afectadas con los siguientes plazos:

Plazos de preaviso (en horas) según la duración del desplazamiento: A: Hasta quince días.

B: De dieciséis a treinta días. C: De treinta a noventa días. D: Más de noventa días.

Lugar de desplazamiento	A	B	C	D
En el mismo municipio o municipio colindante	sp	sp	sp	sp
Dentro de la misma provincia	48	48	72	120
Dentro de la misma Comunidad Autónoma y fuera de su provincia	72	96	96	120
Fuera de la Comunidad Autónoma y dentro del Estado Español	168	168	240	240

Sp: sin preaviso

En cualquier caso, los preavisos deberán realizarse por escrito en caso de desplazamientos superiores a quince días.

Los anteriores plazos no serán de aplicación cuando el desplazamiento venga motivado por supuestos daños, siniestros o cuestiones urgentes.

En los desplazamientos superiores a un mes que no permitan pernoctar en su domicilio, las empresas y los afectados convendrán libremente las fórmulas para que las personas trabajadoras puedan regresar a sus domicilios periódicamente, que podrá consistir, en subvencionar los viajes de ida y regreso en todos o parte de los fines de semana, así como la adecuación de las jornadas de trabajo para facilitar periódicas visitas a su domicilio, concesión de permisos periódicos.

En los supuestos de desplazamiento se generará el derecho, además de a la totalidad de las retribuciones económicas que habitualmente viniera percibiendo, a las dietas y gastos de viaje que proceda.

El personal desplazado quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en el centro de trabajo de llegada. No obstante, en el supuesto que la jornada de trabajo correspondiente al centro de origen, fuese inferior a la del de llegada, se abonará el exceso como horas ordinarias en concepto de prolongación de jornada.

En los desplazamientos y traslados producidos a petición escrita de la persona trabajadora, así como en los cambios de residencia que ésta voluntariamente realice, no procederán compensaciones ni indemnizaciones.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, las empresas podrán desplazar a las personas trabajadoras hasta el límite máximo de un año.”

Con esta modificación se especifica que los plazos de preaviso que se fija en el convenio en los casos de desplazamiento de hasta quince días, de dieciséis a treinta días, de treinta a noventa días de más de noventa días, son laborables y, adicionalmente, se especifica que es necesaria la concurrencia de motivos económicos técnicos, organizativos y de producción para que se puedan efectuar desplazamientos temporales en línea con lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Capítulo IV Contratación, ascensos y ceses

##### Artículo 15. Ascensos y promociones

Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación por la empresa.

##### Artículo 16. Período de prueba

16.1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá

exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para las demás personas trabajadoras en las empresas de menos de 25 personas trabajadoras o de dos meses en la plantilla de 25 o más personas trabajadoras. El empresario y la persona trabajadora están obligados, respectivamente, a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

16.2. Durante el período de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

16.3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa. La situación de incapacidad laboral transitoria o cualquier otra que represente suspensión del contrato, que afecte a la persona trabajadora durante el período de prueba, sólo interrumpirá el mismo si ello se pacta por ambas partes por escrito.

#### Artículo 17. Preaviso de cese

Las personas trabajadoras que se propongan cesar en el servicio de la empresa deberán comunicarlo a la empresa cualquiera que sea su categoría profesional o la modalidad del contrato existente, excepto cuando sea dentro del período de prueba o vencimiento del contrato, con una antelación mínima de quince días. La falta de tal preaviso, que deberá ser comunicado por escrito a la empresa y ésta acusar recibo de la comunicación, dará la posibilidad a la empresa de descontar de la liquidación que le corresponda a la persona trabajadora los días de falta de preaviso.

Los días, en todo caso, se entenderán naturales.

#### Artículo 18. Contratación temporal

Las personas trabajadoras contratadas por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que las demás personas trabajadoras de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, regulados en los apartados 1 y 2 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán una duración máxima de seis meses, con las prevenciones contenidas en el apartado 5 del referido artículo 15.

No obstante lo anterior, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 del Convenio Colectivo sectorial de aplicación —Conveni col·lectiu per a empreses comercials de serveis d'emmagatzematge, enfaixat i qualsevol altra manipulació de productes propietat de tercers— el cual, en virtud del artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, ostenta la competencia para ampliar la duración máxima de dichos contratos, la empresa podrá suscribir contratos de duración determinada por circunstancias de la producción con una duración de hasta un año.

### Capítulo V Jornada

#### Artículo 19. Jornada laboral

La jornada anual será de 1732,5 horas de trabajo efectivo tanto en jornada partida como en jornada continuada.

En el desarrollo del punto anterior se tendrá en cuenta lo siguiente:

19.1. Dentro del número de horas mencionadas no se entenderán comprendidos los periodos de descanso (bocadillos) u otras interrupciones existentes en la fecha de entrada en vigor de este artículo. A estos efectos, el personal en régimen de jornada partida tendrá derecho al mismo número de minutos de descanso que el del personal en régimen de jornada continuada.

19.2. No obstante, estos se mantendrán en su caso siempre sin la consideración de tiempo de trabajo efectivo pudiendo variarse su duración y/o recuperación por pacto entre empresas y la RLPT y en su defecto directamente con las personas trabajadoras.

19.3. Las ausencias al trabajo reguladas en el artículo 38 de este convenio o por disposición legal se considerarán como tiempo de trabajo efectivo.

#### Artículo 20. Distribución y prolongación de la jornada

20.1. La duración de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo de promedio en cómputo anual. Con carácter general, el trabajo semanal se planificará en cinco jornadas que se desarrollarán de lunes a domingo. Excepcionalmente, por necesidades de organización del trabajo, la empresa podrá modificar la planificación horaria semanal y establecer una jornada adicional (sexto día), debiendo respetar en todo caso el descanso semanal establecido legalmente. En cualquier caso, el trabajo en sexto día será voluntario para la persona trabajadora. Las horas trabajadas en el sexto día estarán fuera del cómputo de la bolsa horaria y tendrán la consideración a todos los efectos de horas extraordinarias, optando por su abono en la cuantía establecida en el presente convenio para las horas extraordinarias.

20.2. Cuando la persona trabajadora, dentro de su jornada, trabaje en domingo, devengará un plus por hora trabajada en domingo cuyo importe corresponde al quince por ciento (15%) del precio hora ordinaria. En el supuesto que la jornada en domingo fuera en el "sexto día", las horas serán retribuidas en la cuantía de las horas extraordinarias con el recargo del plus domingo.

20.3. Con el fin de adecuar la capacidad productiva a la carga de trabajo existente en cada momento, la empresa podrá distribuir la jornada anual irregularmente, para todos o algunos grupos de profesionales que integran la plantilla de personal, siempre que en cómputo anual se respete la jornada máxima establecida en el artículo 19 del presente Convenio. Dicha distribución observará, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

La persona trabajadora conocerá con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de dicha distribución irregular. Ante el aumento o disminución inesperado de la carga de trabajo, se reconoce a la empresa la facultad de modificar la planificación del horario de las personas trabajadoras sin respetar el periodo mínimo de preaviso establecido. Dicha modificación tendrá un carácter voluntario para la persona trabajadora.

20.4. Las diferencias por exceso o por defecto derivadas de la distribución irregular de la jornada se denominarán bolsa horaria positiva o negativa respectivamente. Se podrá generar mensualmente una bolsa horaria positiva, como máximo, de doce horas que la empresa compensará con tiempo equivalente de descanso en el mes siguiente de su generación y, para el caso que no sean compensadas en dicho plazo, se acumularán para su compensación en el transcurso del año natural y, de no poder atenderse, se retribuirán a la finalización del ejercicio con una compensación de acuerdo con los importes fijados para las horas extraordinarias en el presente Convenio. Igualmente, se limita a doce horas el saldo horario negativo que puede generarse mensualmente.

20.5. En el supuesto que la persona trabajadora, a la finalización de la relación laboral por cualquier causa tuviera un saldo de horas negativo, dicho saldo será deducido de la liquidación de haberes a la fecha de cese que le pudiere corresponder al Empleado.

20.6. Como regla general, la planificación de la jornada diaria no superará las diez (10) horas de trabajo, ni será inferior a seis (6) horas o parte proporcional según jornada. De manera excepcional, se puede establecer una jornada de doce (12) horas. Los tiempos de trabajo que excedan las diez horas de trabajo diario, no se computarán dentro de la bolsa horaria y serán considerados a todos los efectos como horas extraordinarias, debiendo ser compensados económicamente en la cuantía establecida para las horas extraordinarias.

Las personas trabajadoras que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos, quedan exceptuadas de lo convenido:

- Quienes cursen estudios con regularidad, para la obtención de títulos académicos o de enseñanza profesional oficialmente reconocida, durante el tiempo imprescindible para asistir a estas clases.
- Quienes tengan jornada reducida, salvo acuerdo en contrario. Quienes tengan permiso retribuido.

- Quienes trabajen en periodos nocturnos entre las 22 y las 6 horas del día siguiente.  
En todo caso las modificaciones no afectarán a las fiestas de Navidad (25 y 26 de diciembre y el 6 de enero), Año Nuevo (1 de enero), 1 de mayo, ni las del fin de semana previo al inicio de las vacaciones de las personas trabajadoras afectadas que las comiencen en lunes.

El trabajo del personal operario con funciones de puesta a punto y/o de mantenimiento, para la reparación de instalaciones y maquinaria por causa de averías, necesario para la reanudación o continuación del proceso productivo, podrá prolongarse o adelantarse por el tiempo estrictamente preciso.

#### Artículo 21. Finalización e iniciación de las tareas

Las personas trabajadoras asignadas a recepción y expediciones de materiales se comprometen, en casos excepcionales, a iniciar las tareas antes o a finalizar la tarea comenzada cuando no tengan continuación de turno.

#### Artículo 22. Horas extraordinarias

Se entenderá como hora extraordinaria la realizada como exceso sobre la jornada laboral anual ordinaria, recogida en el artículo 19 del presente Convenio.

22.1. El valor de las horas extraordinarias se retribuirá con un recargo del diez por ciento (10%) del valor de la hora ordinaria.

22.2. En todo caso, las horas extraordinarias, en caso de realizarse, atenderán a las siguientes particularidades:

a) Las partes acuerdan que la realización de horas extraordinarias será voluntaria, excepto en los casos de fuerza mayor recogidos en la legislación.

b) De forma alternativa al abono de las mismas, y a criterio de la empresa, se podrá compensar cada hora extraordinaria con tiempo equivalente de descanso. Cada hora trabajada en los domingos y festivos se compensará por una hora y media en tiempo de descanso. Dicho descanso será acumulable por días completos, y deberá disfrutarse en los cuatro meses siguientes a su generación.

22.3. Cuando no exista preaviso y las personas afectadas presten sus servicios en jornada continuada, se deberá compensar con media dieta (12€).

Se entiende por preaviso un plazo de 24 horas.

### Capítulo VI Retribuciones

#### Artículo 23. Trabajo a tiempo o jornada

Salvo pacto en contrario, se presupone que la prestación de trabajo se concierta en la modalidad denominada a tiempo o jornada en la que la retribución se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal exigible y cuya contrapartida la constituye la tabla salarial, siempre que la persona trabajadora alcance, en dicho tiempo, el rendimiento exigible a la misma.

#### Artículo 24. Características de la retribución

24.1. Principios generales. Los sistemas retributivos que se establecen en el presente Convenio sustituyen totalmente al régimen salarial que, de derecho y hecho, apliquen las empresas en el momento de la entrada en vigor del mismo.

24.2. La retribución del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio estará constituida por el salario base y los complementos del mismo.

24.3. El salario base es el componente salarial que retribuye la jornada normal y completa establecida y que se corresponde con el Anexo I que figura en este Convenio para cada nivel y que incluye el importe de dos gratificaciones extraordinarias.

24.4. Complemento de antigüedad.

Toda persona trabajadora al cumplir su primer año de antigüedad en la empresa tendrá derecho al percibo de un complemento de antigüedad en la cuantía de 718,24 euros para todos los niveles y categorías según figuran en el anexo 1. Dicho concepto será distribuido en 12 mensualidades y no sufrirá variación ni incremento alguno salvo el que derive de

los incrementos en tablas.

#### Artículo 25. Mejoras salariales

Las empresas podrán establecer mejoras salariales a título individual o colectivo, con la denominación y contraprestaciones o sin ellas, que acuerden con el personal afectado.

#### Artículo 26. Salario hora-día individual

26.1. A los efectos de cualquier circunstancia en que deban valorarse tiempos de abono de salarios, como a título enunciativo pudiera ser retrasos en la asistencia, permisos de horas no retribuidas o causas similares, se acudirá al salario hora individual a través de la fórmula de computar en salario ordinario del año que se trate y dividir tal valor por el número de horas que resultasen obligadas para devengar tal salario.

26.2. Caso de tratarse de días completos de no abono salarial, se acudirá a una fórmula similar a la anterior, pero utilizando como divisor los días determinados como de trabajo cierto y real para el año que se trate.

#### Artículo 27. Trabajos a tiempo parcial

Las retribuciones a las que hace referencia este convenio están fijadas para una jornada laboral completa. La persona trabajadora que tenga establecido un régimen laboral de parte de jornada percibirá las retribuciones indicadas en proporción a la jornada completa correspondiente a su nivel profesional.

#### Artículo 28. Pago de salarios

28.1. Como norma general el pago de salarios se efectuará mensualmente. La empresa abonará la nómina mensual mediante transferencia bancaria. El pago del salario se hará puntualmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres, sin que este pueda exceder del último día del mes al que se refiera la nómina.

28.2. Cualquiera que sea la forma de pago nunca dará derecho a la persona trabajadora a permiso, retribuido o no, a ausentarse del trabajo para el cobro de sus retribuciones.

#### Artículo 29. Plus de nocturnidad

Las horas comprendidas entre las veintidós y las seis de la mañana se retribuirán con un recargo del veinte por ciento (20%) del valor de la hora ordinaria a través del plus denominado nocturnidad.

Se exceptúan de lo establecido en el párrafo anterior y, por consiguiente, no habrá lugar a compensación económica, en los supuestos siguientes:

Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideren nocturnos tales como: guardas, porteros, serenos o similares que fueran contratados para desarrollar sus funciones durante la noche, con una retribución donde quede recogida esta circunstancia.

En cualquier caso, siempre habrá de abonarse el mínimo establecido en las tablas salariales del convenio sectorial.

#### Artículo 30. Prorrates de las gratificaciones extraordinarias

En uso de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores al efecto, las partes acuerdan que las gratificaciones extraordinarias dispuestas en el presente convenio serán satisfechas prorrateándolas mensualmente, reflejándose su valor en los recibos salariales, pero de forma separada del resto de conceptos retributivos para su fácil identificación.

#### Artículo 31. Dietas/medias dietas

31.1. La dieta es un concepto de devengo extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento de la persona trabajadora ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

32.2. La persona trabajadora percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre

por día natural.

32.3. Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento o como consecuencia de la aplicación de la prolongación de su jornada laboral en los términos establecidos en el artículo 20 del presente convenio la persona trabajadora afectada tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivamente trabajado.

32.4. Las dietas y medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución de la persona trabajadora en las mismas fechas que ésta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquél podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.

32.5. No se devengará dieta o media dieta cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento de la persona trabajadora desplazado.

Asimismo, no devengarán medias dietas cuando concurriendo varios centros de trabajo en el mismo término municipal, o municipios limítrofes se realice el desplazamiento a cualquiera de ellos.

32.6. El importe de la dieta completa será de 30 euros/ día y el de la media dieta de 12 euros/ día que podrá ser satisfecho mediante entrega de vale/s de comida por dicho valor.

## Capítulo VII Vacaciones, licencias y permisos

### Artículo 32. Vacaciones

32.1. Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a veintidós días laborables.

32.2. Las empresas elaborarán el plan de turnos de vacaciones y fechas para su disfrute, que deberán ser conocidas por las personas trabajadoras con una antelación mínima de dos meses.

32.3. Las vacaciones podrán ser divididas a los efectos de su disfrute en varios períodos. El disfrute de 2/3 de las vacaciones (quince días laborables) deberá estar comprendido preferentemente entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, salvo pacto individual o colectivo que fije otro período. Las vacaciones restantes serán disfrutadas a elección de la persona trabajadora previa aprobación de la empresa.

32.4. Las partes acuerdan que, durante los períodos identificados anualmente como 'Peak Season' (temporada de alta actividad), las personas trabajadoras no podrán disfrutar de sus vacaciones. Dichas fechas serán determinadas de mutuo acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, basándose en los volúmenes operativos del ejercicio anterior que comprometan la capacidad logística o productiva de la entidad.

Teniendo en cuenta las necesidades de producción, y con la aprobación de la empresa, se podrán cambiar las vacaciones entre las personas trabajadoras del mismo nivel y puesto de trabajo comunicándolo por escrito a la dirección de la empresa con la firma de las dos personas trabajadoras implicadas. El resto de los días de vacaciones del segundo o ulteriores períodos serán disfrutados en las fechas que la empresa y la representación de las personas trabajadoras determinen, se tendrá en cuenta las necesidades de producción.

32.5. El cómputo para el disfrute de las vacaciones se efectuará por años naturales. En el primer año de prestación de servicios en la empresa y, de no corresponderse con el año natural completo, se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de vacaciones correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

32.6. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las derivadas del embarazo, el parto, la lactancia natural o el permiso de maternidad que imposibilite a la persona trabajadora a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado, y, en todo caso, siempre acorde con el marco legislativo de referencia.

32.7. Las personas trabajadoras que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique al momento de su baja en la empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones no disfrutada.

Por el contrario, si la persona trabajadora hubiere disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique, la parte correspondientes a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad efectiva laboral durante el año.

#### Artículo 33. Permisos retribuidos

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a la remuneración real del empleado y/o la empleada excluida aquellos conceptos salariales que, con independencia del nombre o denominación utilizada, retribuyen directamente excesos o prolongaciones de jornada; por alguno de los motivos y tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho.
- b) Cinco días a contar del primero laborable 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.
- c) Dos días por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de provincia al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- d) En materia de paternidad se estará a lo que disponga la normativa vigente en cada momento. No obstante, para el caso de personas trabajadoras que no acrediten el periodo de carencia de 180 días vigente para causar derecho a la prestación, se les concederá un permiso de dos días por el nacimiento de cada hijo.
- e) Dos días por traslado de domicilio.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- h) Un día de libre elección por empleado/a, por lo que no será preciso justificación alguna, siempre que acredite una permanencia en la empresa de un año y que dicho día no coincida ni con el inicio ni con el final de sus vacaciones; y que no se perjudique el desarrollo normal de la producción. Se entenderá que se produce dicho perjuicio si en el día interesado coincidiera más del 5% de las personas trabajadoras con la misma categoría profesional que la persona trabajadora solicitante en cuyo caso la empresa podrá denegar el permiso. En caso de concurrencia de solicitudes se concederá el permiso respetando el orden de peticiones. En cualquier caso será necesario un preaviso mínimo de 72 horas debiendo responder la dirección de las empresas dentro de las 24 horas siguientes. El presente derecho deberá haber sido disfrutado dentro del año natural.
- i) Un día por boda de hijos, hermanos y padres siempre que esta circunstancia coincida en día laborable.
- j) Los que resulten de la aplicación del Estatuto de los trabajadores y la Ley 39/99 de 5 de noviembre de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, y en especial del RDL 5/2023.
- k) Asistencia al consultorio médico  
El régimen de asistencia a la consulta médica se regirá:
  1. El personal dispondrá de 24 horas anuales para asistencia al médico de cabecera o facultativo de medicina general.

2. Las horas estrictamente necesarias para asistencia al médico especialista de la Seguridad Social. Las horas de asistencia para pruebas diagnósticas y rehabilitación se considerarán como asistencia al especialista.

Las personas trabajadoras sujetas a jornada partida, concertarán previamente la fecha de visita médica al efecto de poder preavisar a la empresa respecto del día y horas de ausencia estimadas.

Toda persona trabajadora debe notificar a la empresa la ausencia desde el mismo momento que sea conocedora. Con posterioridad, deberá aportar el oportuno justificante de las horas empleadas en la consulta médica, donde conste la asistencia y el tiempo de permanencia en el centro.

Los permisos recogidos en este artículo serán de aplicación igualmente para aquellas parejas de hecho que acrediten oficialmente tal circunstancia.

#### Artículo 34. Formación profesional

En caso de que la empresa, por sí o por medio de terceros, organizara cursos de formación profesional y éstos tengan lugar dentro de la jornada de trabajo ordinaria, la persona trabajadora a quien se le emplazará a ello deberá asistir obligatoriamente y deberá aprovechar tanto como sea posible las enseñanzas que se le impartan.

#### Artículo 35. Derechos sindicales

Se estará a lo dispuesto en la Ley, y en especial al ET: artículo 64. Competencias y artículo 68 Garantías y la L.O.L.S.

Acumulación de horas sindicales: Los delegados y las delagadas o miembros de comité pertenecientes a un mismo centro de trabajo y Sindicato podrán efectuar acumulación de horas sindicales, debiendo efectuar por escrito a la dirección de la empresa la comunicación de quien acumula y cuantas horas acumula así como el periodo de tiempo.

### Capítulo VIII Régimen disciplinario

#### Artículo 36. Clasificación de las faltas

Las faltas cometidas serán sancionadas y se clasificarán atendiendo a su importancia o trascendencia, en leves, graves o muy graves.

##### 36.1 Faltas leves

Tendrán la consideración de faltas leves:

- a) Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo que produzca deterioro leve de éste.
- b) No atender al público con la debida diligencia, cuando esta atención sea propia de sus deberes laborales.
- c) Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, durante la jornada, que produzcan alteraciones en el servicio encomendado.
- d) No comunicar a su jefe/a inmediato los defectos de material o la necesidad de éste para seguir trabajando, siempre que no se derive trastorno grave.
- e) No comunicar con la debida puntualidad los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los Seguros Sociales obligatorios, a las instituciones de Previsiones o Ayuda Familiar, así como el domicilio y demás datos personales.
- f) Utilizar maquinarias o herramientas para las que no se esté autorizado/a.
- g) Montar un vehículo de la empresa sin autorización.
- h) Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
- i) Participar en riñas o juegos.
- j) La no utilización de la ropa de trabajo.
- k) Más de tres faltas de puntualidad en un periodo de un mes o hasta tres cuando el retraso hubiera sido superior a diez minutos.

##### 36.2 Faltas graves

Tendrán la consideración de faltas graves:

- a) La reincidencia y reiteración en falta leve en el plazo de tres meses.
- b) La ocultación maliciosa de datos a la empresa que puedan afectar a los Seguros

Sociales obligatorios, a las Instituciones de Previsión o a la Ayuda Familiar, salario o cualquier complemento salarial.

- c) Los retrasos culposos en el cumplimiento de las órdenes dadas o servicios encomendados cuando se cause perjuicio grave para la empresa.
- d) No dar inmediato aviso de los desperfectos o anomalías observadas en la maquinaria, materiales y obras a su cargo, cuando se derive perjuicio grave para la empresa.
- e) Inutilización, deterioro o pérdida de materiales, piezas, maquinaria, herramientas, enseres y mobiliario, por imprudencia imputable a la persona trabajadora.
- f) La embriaguez o toxicomanía habitual en el trabajo.
- g) Tolerar a las personas trabajadoras subordinadas que quebranten las normas de seguridad e higiene en el trabajo.
- h) Fumar en los lugares en donde estuviese prohibido.
- i) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros/as de trabajo.
- j) La no aportación a la empresa de la renovación de su permiso de trabajo.
- k) El uso en el centro de trabajo de teléfonos móviles, radios, walkmans o similares.
- l) El uso con fines ajenos al trabajo del sistema informático de la empresa, e-mail, etc.
- m) La negligencia, desidia e imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- n) La no observancia de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que comporten riesgo de accidente para la persona trabajadora o para sus compañeros/as, o peligro de avería para las instalaciones. Cuando el riesgo de accidente o de avería fuera grave, podrá ser considerada como falta muy grave.

### 36.3 Faltas muy graves

Tendrán la consideración de faltas muy graves:

- a) La reincidencia y/o reiteración en faltas graves en el plazo de seis meses.
- b) Faltar injustificadamente dos días al trabajo durante un periodo de tres meses.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo.
- d) Destrozar o causar desperfectos en materias primas, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- e) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo.
- f) Falsear datos en los documentos de control de trabajo.
- g) Causarse voluntariamente lesiones para disimular un accidente de trabajo o simular un accidente de trabajo para hacer valer como a tal las lesiones causadas en accidente no laboral.
- h) Violar el secreto de correspondencia de la empresa.
- i) Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto a los jefes/as, compañeros/as y subordinados/as, así como a los familiares respectivos.
- j) Abuso de autoridad.
- k) Cuando un superior realizase un hecho arbitrario con perjuicios de un inferior y trasgresión de un precepto legal, tal acto se estimará como abuso de autoridad, siendo considerado como falta muy grave, instruyéndose el oportuno expediente. La persona trabajadora interesada pondrá en tales casos el hecho en conocimiento del Comité de empresa o delegados/as de personal en un tiempo de tres días para su traslado a la Dirección de la empresa, que deberá iniciar el oportuno expediente en un plazo máximo de diez días a partir de la comunicación del Comité de empresa o delegados/as de personal. Si la Dirección de la empresa no iniciara el mencionado expediente en el plazo, el perjudicado dará cuenta por escrito, en el plazo no superior de quince días, y por conducto del delegado/a de personal o Comité de empresa a la Dirección Provincial de Trabajo. Si éste creyese oportuno, ordenará a la empresa el envío de los antecedentes del asunto, y si previos los asesoramientos pertinentes resultase probado el hecho, resolverá en lo que proceda.

- l) El acoso sexual.
- m) La participación directa o indirecta en la comisión de delitos definidos en el Código Penal, siempre que esté reconocida en sentencia firme judicial.
- n) En los casos constatados o sospecha razonable de desaparición de bienes que afecten a la producción o al patrimonio de la empresa o al de las personas trabajadoras, aquélla podrá ordenar registro en las taquillas o efectos personales de las mismas, siendo necesaria la presencia de un representante de las personas trabajadoras, para proceder al citado registro.
- o) Originar riñas o peleas.
- p) Cualquier incumplimiento a la normativa interna en materia de salud y seguridad laboral.
- q) La discriminación por razones de edad, ideología, sexo, religión o raza.

#### Artículo 37. Sanciones

37.1 Las sanciones que procederá imponer en cada caso según las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de un día.

b) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo por un período máximo de catorce días.

c) Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de quince días a dos meses.
- Despido.

37.2 Las sanciones por faltas leves, graves o muy graves se comunicarán a la persona trabajadora por escrito.

37.3 Las sanciones que puedan imponerse se entienden sin perjuicio de iniciar las acciones pertinentes ante los tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito o falta de dar cuenta a la autoridad gubernativa si procede.

#### Artículo 38. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los siete días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, desde el momento en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

### Capítulo IX. Comisión

#### Artículo 39. Comisión Mixta

39.1. La Comisión Mixta del Convenio será el órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. Estará compuesto por cuatro vocales, elegidos dos de ellos por la representación legal de las personas trabajadoras, y otros dos por parte de la Dirección. Igualmente, se designará una secretaria de actas. Podrán nombrarse asesores por cada parte o de común acuerdo, los cuales tendrán voz, pero no voto.

39.2. Esta Comisión Mixta cumplirá sus funciones interpretativas únicamente a petición de la representación correspondiente de cualquiera de las dos partes firmantes, por lo que el consultante deberá dirigirse inexcusablemente por escrito a la representación que corresponda, aportando sus argumentos interpretativos, con el fin de que ésta promueva, en su caso, la reunión de la Comisión, que deberá resolver en igual plazo de siete días naturales.

39.3. Además de las funciones de vigilancia e interpretación del Convenio, en supuestos de conflicto de carácter colectivo suscitados por aplicación de preceptos del presente Convenio, cualquiera de las dos partes firmantes del mismo solicitará la

inmediata reunión de la Comisión Paritaria a efectos de ofrecer su mediación, interpretar el Convenio con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional, y ofrecer su arbitraje en su caso. Los promotores del conflicto colectivo deberán, en todo caso, remitir por escrito a una de las dos partes firmantes el detalle de la controversia o duda suscitada e, intentado sin efecto el obligado trámite interpretativo ante la Comisión, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente.

39.4. Los acuerdos de la Comisión, interpretativos de este Convenio, tendrán la misma eficacia que la de la cláusula que haya sido interpretada.

39.5. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Mixta sobre interpretación y aplicación del Convenio que no puedan solucionarse de forma autónoma, podrán plantearse a los sistemas no judiciales de solución de conflictos.

## Capítulo X. Varios

### Artículo 40. Ropas de trabajo

40.1. Las empresas entregarán a todas sus personas trabajadoras fijas, afectas a trabajos de producción-fábrica, una prenda de trabajo por temporada, verano e invierno, cada año, excepto para aquellos que efectúen labores marcadamente sucias para los cuales la entrega de la prenda será cada seis meses.

40.2. Cada empresa determinará las características de las prendas de trabajo, así como la forma en que llevarán los distintivos de control del personal. Las personas trabajadoras estarán obligadas al cuidado y limpieza de las prendas de trabajo y a utilizarlas en la empresa no ocupando el puesto de trabajo sin ellas.

40.3. Transcurrido el tiempo previsto de duración de la prenda ésta quedará de propiedad de la persona trabajadora. Si se produjera su marcha de la empresa, cualquiera que sea la causa, devolverá la prenda que no haya llegado a su plazo de término.

El personal eventual tendrá derecho a estas prendas en las mismas condiciones especificadas, cuando sus contratos vayan a tener una duración igual o superior a seis meses.

### Artículo 41. Complementos por IT en casos de accidente de trabajo

Las empresas complementarían las prestaciones derivadas de accidente de trabajo a partir del dieciseisavo día inclusive en la cuantía necesaria para garantizar el percibo del 100% de la retribución real de la persona trabajadora, durante la vigencia de la relación laboral, excluidos aquellos conceptos salariales que, con independencia del nombre o denominación utilizado, retribuyan directamente excesos o prolongaciones de jornada.

### Artículo 42. Competencia desleal

Ambas representaciones hacen constar expresamente que las condiciones económicas pactadas en este convenio tendrán repercusión en los precios de los servicios. Se considerará competencia desleal con las consecuencias derivadas en la legislación vigente, y en especial en la Ley 3/1991, las ofertas comerciales que sean inferiores a los costes del presente convenio.

### Artículo 43. Procedimientos para la solución de discrepancias surgidas de la no aplicación de condiciones.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan someter las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 al Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de Cataluña, a efectos de intento de solución de las mismas.

### Artículo 44. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual, por razón de sexo o por motivos LGTBI

#### 44.1 Principios

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los

fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres y en la Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre, de garantía integral de libertad sexual, encomienda a las empresas “el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo”, garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras.

De acuerdo con estos principios, las empresas y las Organizaciones Sindicales se compromete a garantizar un entorno laboral libre de violencia y acoso, donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

Igualmente, la representación legal de las personas trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.

Asimismo, en cumplimiento del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, y la Ley 4/2023, de 28 de febrero, este protocolo se amplía expresamente para abordar también el acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.

#### 44.2 Objetivo del presente protocolo

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo. También se aplicará ante situaciones de acoso o discriminación por motivos relacionados con la orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

En el caso de que en la empresa no exista un procedimiento para prevenir y actuar contra el acoso cuyo origen esté basado en otros actos discriminatorios. El presente protocolo les podrá ser de aplicación, asumiendo la empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a su salud física o psíquica.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y la reacción empresarial frente a denuncias por este tipo de situaciones, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso sexual y/o por razón de sexo.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso sexual y/o por razón de sexo, por parte de alguna persona trabajadora.

#### 44.3 Definición y conductas constitutivas de acoso

##### 44.3.1 Acoso sexual

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual 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.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se

debe tener claro que, en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

Conductas de carácter ambiental: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

Conductas de intercambio: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por una persona de rango jerárquico superior o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

#### 44.3.2 Acoso por razón de sexo.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: “constituye acoso por razón de sexo 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”.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o con el cuidado del menor.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.).
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo por razón de sexo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación u expresión sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.

En ningún caso estos ejemplos de conductas pretenden ser una enumeración detallada de todas las que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso por razón de sexo, en cada caso concreto se deberán evaluar el impacto de las mismas.

#### 44.3.3 Acoso por motivos LGTBI

Constituye acoso por motivos LGTBI cualquier comportamiento que tenga por objeto o efecto menoscabar la dignidad, crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante o humillante, o discriminar a una persona por su orientación sexual, identidad o expresión de género, o características sexuales.

Ejemplos:

- Burlas, exclusión o estigmatización de personas LGTBI.
- Comentarios ofensivos sobre diversidad afectivo-sexual o de género.

- Trato desigual en procesos de selección, promoción o condiciones laborales.
- Difusión de estereotipos o lenguaje ofensivo.

#### 44.4 Medidas de prevención del acoso

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso y asegurar que el protocolo está disponible para toda la plantilla.
- Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo.
- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Se sensibilizará a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo.

La empresa mantendrá actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

#### 44.5 Ámbito de aplicación y vigencia

Este procedimiento afecta a todas las personas vinculadas a la empresa por la prestación de servicios profesionales, ya sea una relación laboral por cuenta ajena (cualquiera que sea su modalidad, jornada o duración), un contrato de puesta a disposición suscrito con una empresa de Empleo Temporal o una relación de carácter especial, una persona autónoma o la participación por prácticas curriculares o como becario/a.

El personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa deberá respetar igualmente las normas de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo aquí establecidas. La Dirección de la empresa comunicará a las empresas auxiliares la existencia del presente Protocolo y en su política de coordinación de prevención de riesgos con las mismas incluirá esta materia.

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten en las reuniones de seguimiento, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación y acuerdo correspondiente entre la empresa, las organizaciones sindicales y la parte social.

Este protocolo será igualmente aplicable frente a cualquier conducta de acoso que afecte a personas LGTBI, garantizando su derecho a un entorno laboral seguro, inclusivo y libre de discriminación, tal como exige el RD 1026/2024.

#### 44.6 Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso

##### 44.6.1 Garantías que acompañarán al procedimiento

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Garantía de preservación de la identidad de la persona denunciante y denunciada.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas. No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.

- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.

Las personas implicadas podrán estar acompañadas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora.

- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.

En los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo operará la inversión de la carga de la prueba. Es la parte demandada, por tanto, quien debe probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

- Protección específica de la identidad y expresión de género de la persona afectada.

- Acompañamiento por parte de personal formado en diversidad LGTBI, si así lo solicita la persona afectada.

#### 44.6.2 Procedimiento

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia.

La denuncia de la situación podrá ser presentada directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, así como por cualquier persona que forme parte de la RLPT.

Se presentará por cualquiera de las siguientes opciones:

- Ante el departamento de Recursos Humanos,
- Ante la representación sindical,
- Ante cualquier integrante de la Comisión de Igualdad,

Mediante el correo electrónico habilitado en la empresa para recibir este tipo de denuncias.

Sea cual sea la forma de presentación tendrá que enviarse al buzón de denuncia para la apertura del expediente por parte de las personas responsables del procedimiento de instrucción.

##### 44.6.2.1 Requisitos de la denuncia

La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente en el plazo máximo de dos días desde la presentación de la denuncia.

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta un formulario):

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación de la persona denunciada y puesto que ocupa.
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

En cualquier caso, la omisión de alguno de los datos fijados en este apartado no impedirá la actuación de la comisión instructora siempre que del escrito remitido pueda deducirse la existencia de una posible situación de acoso, sin perjuicio de que en la investigación se subsanen todos los datos requeridos.

La comisión instructora deberá intervenir en todo caso cuando así le sea requerido por la autoridad laboral o la jurisdicción social o de otro orden, aunque no conste la existencia de denuncia previa.

##### 44.6.2.2 Comisión instructora

La instrucción de este procedimiento será responsabilidad de la comisión instructora, que estará formada: por parte de la empresa la Dirección de Recursos Humanos o la persona

designada por aquella; y por parte de la representación sindical, o bien las personas que forman parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad elegirán a quien les represente, o bien, caso de no existir ésta, la representación legal de las personas trabajadoras elegirá a un máximo de dos personas de entre sus miembros.

Las personas que formen la comisión instructora tendrán acceso al correo electrónico de denuncias habilitado para poder gestionarlas.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

La Comisión instructora iniciará el procedimiento, cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Prestará apoyo y ayuda a las personas presuntamente acosadas, incluida la recomendación de medidas cautelares, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

Entre ellas recabar información cuantitativa y cualitativa de los indicadores del servicio de prevención.

#### 46.6.2.3 Procedimiento abreviado

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.

Una vez iniciado el procedimiento o bien de oficio, o tras la oportuna denuncia, las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen a la Dirección de RRHH, a las partes afectadas y a la comisión de igualdad, lo que no podrá prolongarse en más de 7 días.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

#### 46.6.2. 4 Procedimiento formal

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se practicarán cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estimen necesarias, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso. En todo caso, operará la inversión de la carga de la prueba.

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso sexual y/o por razón de sexo, la Comisión instructora podrá proponer a la Dirección de la empresa, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH, la Comisión de Igualdad y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 20 días naturales.

Elaboración del informe.

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de

medidas.

- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de las personas de la Comisión Instructora.

#### 44.6.2.5 Acciones a adoptar del procedimiento

Si se determina la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días naturales.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona que ha realizado el acto de acoso, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, la comisión de investigación trasladará esta conclusión a su informe para que la dirección de la empresa actúe en consecuencia.

#### 44.7 Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento en el que se ha constatado el acoso

Finalizado el procedimiento, la Comisión Instructora podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona trabajadora acosada se estime beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona trabajadora acosada.
- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas. Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando ésta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

#### 44.8 Seguimiento y evaluación del protocolo para los casos de acoso sexual o por razón de sexo

Será la Comisión de seguimiento y evaluación del plan de igualdad la que asumirá las funciones de seguimiento y evaluación de los protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo aquí establecidas.

En coordinación con el Plan LGTBI, esta comisión también velará por el seguimiento de las medidas contra el acoso por motivos relacionados con la diversidad sexual y de género.

En el caso de que no exista Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de igualdad será la Comisión instructora la que deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

1. Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la empresa, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
2. Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

Otras consideraciones:

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

No obstante, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona denunciante del acoso ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

## Capítulo XI. Plan de acción LGTBI

### Artículo 45. Principio de igualdad de trato y no discriminación

La empresa garantizará la plena igualdad de trato y la no discriminación de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI, promoviendo un entorno de trabajo inclusivo, respetuoso y libre de cualquier forma de violencia, acoso o discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, así como características sexuales.

### Artículo 46. Igualdad en el acceso al empleo, la promoción y el desarrollo profesional

La empresa velará por que todos los procesos de selección, promoción y desarrollo profesional se rijan por criterios de objetividad, mérito y capacidad, evitando cualquier sesgo o estereotipo asociado a la diversidad sexual o de género.

A tal efecto:

- Se implementarán programas de formación específicos para el personal encargado de la selección de personal, con especial atención a la inclusión de personas trans y la eliminación de prácticas discriminatorias.
- Se garantizará que las oportunidades de promoción interna respondan a principios de igualdad efectiva, asegurando la participación del colectivo LGTBI en condiciones de equidad.

### Artículo 47. Formación, sensibilización y promoción del lenguaje inclusivo

Dentro del Plan de Formación Anual de la empresa, se incorporarán acciones formativas específicas en materia de diversidad sexual, familiar y de género, que incluyan, al menos, los siguientes contenidos:

- Derechos laborales de las personas LGTBI conforme a la Ley 4/2023, de 28 de febrero.
- Conceptos básicos en materia de diversidad y no discriminación.
- Protocolos de acompañamiento para personas trans en el entorno laboral.
- Prevención y actuación frente al acoso por motivos LGTBI.

Estas acciones formativas serán dirigidas a la totalidad de la plantilla, con especial foco en mandos intermedios y personal con responsabilidades de gestión.

Asimismo, se fomentará el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones internas y externas de la empresa.

### Artículo 48. Creación de entornos laborales seguros, inclusivos y respetuosos

La empresa adoptará todas las medidas necesarias para garantizar entornos laborales seguros, inclusivos y libres de discriminación, promoviendo una cultura organizacional que valore la diversidad.

Se establecerán protocolos específicos para la prevención, detección y actuación frente a situaciones de acoso o discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género.

### Artículo 49. Acceso a permisos y beneficios sociales.

Se reconocerá el derecho de todas las personas trabajadoras, sin distinción por razón de orientación sexual o identidad de género, al disfrute igualitario de permisos, licencias y beneficios sociales previstos en la normativa aplicable y en el presente convenio.

En particular, las personas trabajadoras trans podrán solicitar permisos específicos para la realización de trámites legales, administrativos o sanitarios vinculados a su proceso de

transición, garantizándose la confidencialidad y el respeto durante dicho proceso.

#### Artículo 50. Régimen disciplinario.

Toda conducta que contravenga los principios de igualdad, respeto y no discriminación establecidos en el presente capítulo será considerada infracción muy grave, y se sancionará de conformidad con el régimen disciplinario previsto en este convenio colectivo, sin perjuicio de las acciones legales que pudieran derivarse.

#### Tablas salariales Anexo

Nivel	Salario Base Anual	Antigüedad	Hora ordinaria	Horas Extra	Plus hora Nocturnidad	Plus hora Domingo	Plus hora Festivo
1	17.586,09€	718,24€	10,15€	11,17€	2,03€	1,52€	3,25€
2	18.798,92€	718,24€	10,85€	11,94€	2,17€	1,63€	3,48€
3	20.618,17€	718,24€	11,90€	13,09€	2,38€	1,79€	3,81€
4	26.439,78€	718,24€	15,26€	16,79€	3,05€	2,29€	4,89€
5	30.501,32€	718,24€	17,61€	19,37€	3,52€	2,64€	5,64€
6	34.000,00€	718,24€	19,62€	21,59€	3,92€	2,94€	6,29€
7	39.000,00€	718,24€	22,51€	24,76€	4,50€	3,38€	7,21€
0	45.000,00€	718,24€	25,97€	28,57€	5,19€	3,90€	8,32€

\* En cualquier caso, la empresa estará obligada a respetar como mínimo la cuantía del SMI que se fije en cada momento.