

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

19028 *Resolución de 11 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo del Grupo Selecta.*

Visto el texto del II convenio colectivo del Grupo Selecta –código de convenio n.º 90103583012020–, integrado por las empresas AB Servicios Selecta España, SLU, y Servecave, SL, que fue suscrito con fecha 2 de julio de 2025, de una parte, por los designados por la Dirección de dicho grupo de empresas en representación de las mismas, y de otra, por la Federación Estatal de Servicios de CCOO y la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT en representación de los trabajadores afectados, y ha quedado finalmente subsanado mediante acta de 4 de septiembre de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 11 de septiembre de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO SELECTA

ÍNDICE

Artículo Preliminar. Legitimación de las partes firmantes.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito funcional.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Artículo 3. Ámbito personal y principio de no discriminación.

Artículo 4. Ámbito temporal.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Artículo 6. Compensación, absorción y garantía «ad personam».

Artículo 7. Denuncia.

Artículo 8. Comisión Paritaria.

Artículo 9. Solución extrajudicial de conflictos laborales.

- Capítulo II. Clasificación profesional.
- Artículo 10. Clasificación profesional.
- Artículo 11. Grupos profesionales. Promociones y ascensos.
- Artículo 12. Movilidad funcional.
- Artículo 13. Provisión de vacantes.
- Capítulo III. Del personal.
- Artículo 14. Contratación y período de prueba.
- Artículo 15. Cese.
- Capítulo IV. Retribuciones.
- Artículo 16. Sistema de remuneración.
- Artículo 17. Salario Base de Grupo Profesional.
- Artículo 18. Complementos de puesto de trabajo.
- Artículo 19. Complemento de antigüedad consolidada.
- Artículo 20. Plus Convenio Grupo Selecta.
- Artículo 21. Complemento «ad personam».
- Artículo 22. Pagas extraordinarias.
- Artículo 23. Incrementos salariales.
- Artículo 24. Comisiones.
- Capítulo V. Jornada, vacaciones y licencias.
- Artículo 25. Jornada de trabajo.
- Artículo 26. Horas extraordinarias.
- Artículo 27. Vacaciones.
- Artículo 28. Licencias retribuidas.
- Artículo 29. Excedencias.
- Artículo 30. Permiso de cuidado del lactante, reducción de jornada por cuidados, permiso parental, suspensión del contrato por nacimiento o adopción y cuidado de menor y riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.
- Capítulo VI. Disposiciones varias.
- Artículo 31. Incapacidad temporal.
- Artículo 32. Fondo de préstamos.
- Artículo 33. Prestaciones sociales y póliza de seguro.
- Artículo 34. Ayuda escolar.
- Artículo 35. Gratificaciones por nupcialidad y natalidad.
- Artículo 36. Ayudas para comidas.
- Artículo 37. Dietas, kilometraje y gastos de aparcamiento.
- Artículo 38. Compra de productos.
- Artículo 39. Ropa de trabajo.
- Artículo 40. Multas.
- Artículo 41. Retirada de Carnet.
- Artículo 42. Incentivo a la jubilación anticipada.
- Capítulo VII. Responsabilidad social.
- Artículo 43. Responsabilidad social de la empresa.
- Capítulo VIII. Trabajo en remoto.
- Artículo 44. Aspectos generales.

Capítulo IX. Desconexión digital.

Artículo 45. Derecho a la desconexión digital.

Capítulo X. Régimen disciplinario.

Artículo 46. Régimen disciplinario.

Artículo 47. Faltas leves.

Artículo 48. Faltas graves.

Artículo 49. Faltas muy graves.

Artículo 50. Régimen de sanciones.

Artículo 51. Prescripción de las faltas.

Capítulo XI. Representación y derechos sindicales.

Artículo 52. Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

Artículo 53. Crédito horario sindical.

Artículo 54. Comité Intercentros.

Capítulo XII. Procedimiento para la inaplicación del convenio colectivo.

Artículo 55. Procedimiento para la inaplicación del convenio colectivo.

Disposiciones adicionales y transitoria.

Disposición adicional primera. Garantía de empleo para personas trabajadoras mayores de cincuenta (50) años.

Disposición adicional segunda. Política de igualdad.

Disposición adicional tercera. Protocolo de prevención y actuación frente a todos los tipos de violencia y acoso en el trabajo.

Disposición adicional cuarta. Protección a las trabajadoras víctimas de la violencia de género.

Disposición adicional quinta. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

Disposición adicional sexta. Protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos (FMA).

Disposición transitoria. Saldo de vacaciones «Pelican Rouge».

Anexo I Tablas: Salariales, comisiones y otros conceptos.

SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO SELECTA

Artículo Preliminar.

El presente convenio colectivo se concierta, por una parte, entre la representación de las empresas AB Servicios Selecta España, SLU, y Servecave, SL, y, por otra parte, por la Federación Estatal de Servicios de CCOO y la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

Al amparo de lo regulado en el título III 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 o ET), se acuerda un Convenio

Colectivo de Grupo Parcial que es de aplicación en las empresas que se relacionan a continuación y a las personas incluidas en su ámbito personal y territorial:

- AB Servicios Selecta España, SLU.
- Servecave, SL.

La referencia a las sociedades incluidas en este ámbito y a los efectos de este convenio colectivo, se realizará utilizando los términos «Grupo Selecta» o «La Empresa», indistintamente.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa tiene establecidos en todo el Territorio del Estado español y cualesquiera otros que en el futuro pudieran crearse.

Artículo 3. *Ámbito personal y principio de no discriminación.*

3.1 Ámbito personal: El presente convenio colectivo se aplicará, con exclusión de cualquier otro, a todo el personal empleado en la Empresa vinculado por relación laboral común. Quedan expresamente excluidos del ámbito del presente convenio colectivo los supuestos regulados en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores, así como el personal perteneciente al Comité de Dirección.

Las personas trabajadoras que a la fecha de firma de este Segundo convenio colectivo tengan la consideración de excluidas del mismo pasarán a estar afectadas por el presente convenio colectivo con efectos a partir de la firma del presente convenio colectivo, con la excepción mencionada en el primer párrafo.

3.2 Principio de no discriminación: Se garantizará el principio de no discriminación laboral entre hombres, mujeres, personas LGTBI o de cualquier orientación e identidad sexual y expresión de género.

Todas las personas tienen el derecho a ser tratadas con igualdad y respeto, sin ninguna exclusión, distinción o restricción por motivos arbitrarios como la raza, el sexo, la religión, la opinión o cualquier otra condición personal o social.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente convenio colectivo tendrá una vigencia de seis (6) años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2024, y finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2029.

Algunas materias podrán tener vigencia diferente, estando a la específica que se contiene en este convenio colectivo.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo, a efectos de su aplicación, configuran un todo orgánico e indivisible. No obstante, si la autoridad laboral estimase que algún precepto del convenio colectivo conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, las partes firmantes del mismo tratarán de consensuar un texto alternativo que merezca la aprobación de dicha autoridad en el preceptivo trámite de audiencia que establece el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Si no se alcanzase consenso en la subsanación de la supuesta anomalía, y la jurisdicción social en resolución firme anulase o invalidase alguno de los pactos del convenio, quedará vigente el resto del texto del mismo, sin perjuicio de lo que se establece a continuación. Si se diese tal supuesto, la Comisión Negociadora de este convenio colectivo deberá reunirse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de renegociar la materia, cláusula o pacto anulado, así como el contenido de aquellas condiciones o derechos conexos que hayan sido objeto de acuerdo o contrapartida para pactar el precepto anulado.

Si en el plazo de cuarenta y cinco (45) días naturales a partir de la fecha en que la Comisión Negociadora se haya reunido para llevar a cabo la renegociación expresada en el párrafo anterior las representaciones signatarias del convenio no alcanzasen un acuerdo, estas se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, conforme al artículo 9 del presente convenio colectivo.

Artículo 6. *Compensación, absorción y garantía «ad personam».*

El conjunto de condiciones que contiene el presente convenio colectivo sustituye, íntegramente, las condiciones que vinieran rigiendo anteriormente, y ello independientemente de su origen, carácter, naturaleza, denominación y cuantía.

Las mejoras económicas establecidas y las que se establezcan por encima del presente convenio colectivo a partir de su entrada en vigor podrán ser compensadas o absorbidas con las percepciones de igual naturaleza concedidas por la empresa en cualquier momento con carácter voluntario, así como por las que se establezcan en el futuro en virtud de disposición legal de cualquier título o rango, a excepción del plus convenio grupo selecta, del complemento de antigüedad consolidada y del complemento «ad personam» que no serán ni compensables ni absorbibles.

Artículo 7. *Denuncia.*

Finalizado el periodo de vigencia del presente convenio colectivo, este se entenderá prorrogado de año en año natural, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes legitimadas para su negociación, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 86, 87 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de denuncia, esta deberá producirse con, al menos, un (1) mes de antelación a la fecha de expiración de su vigencia inicial o prorrogada, mediante comunicación escrita que deberá dirigirse a las otras partes firmantes del convenio. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral. En el plazo máximo de un (1) mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la Comisión Negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, todo ello de conformidad a lo establecido en el artículo 89. 1 y 2 ET.

Una vez denunciado y finalizado su periodo de vigencia, el presente convenio colectivo se mantendrá vigente en su totalidad hasta tanto no se logre un nuevo convenio colectivo que lo modifique o sustituya, por acuerdo de las partes legitimadas para negociarlo.

Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

Se constituye una Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras del presente convenio colectivo para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y, en todo caso, de las siguientes:

1. Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del presente convenio colectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente.

3. Velar por la vigilancia y cumplimiento del presente convenio colectivo.

4. Elaborar propuestas a la empresa relativas al contenido del presente convenio.

Esta Comisión Paritaria resolverá por mayoría y estará compuesta como sigue:

- Por parte empresarial: cinco (5) personas representantes.
- Por parte social: cinco (5) personas representantes cuyo voto será proporcional al número de delegados y delegadas que cada delegada y delegado pueda representar sobre el total.

En ambos casos, con posibilidad de delegación, que habrá de efectuarse por escrito.

Ambas partes podrán acudir a las reuniones asistidas de personas asesoras.

La Comisión Paritaria habrá de constituirse necesariamente dentro del mes siguiente a la firma del presente convenio colectivo, y deberá reunirse en un plazo máximo de una (1) semana tras la solicitud por escrito al respecto de cualquiera de sus integrantes, bastando la comunicación mediante correo electrónico o medio similar y, en todo caso, y como mínimo, una vez cada semestre, quedando fijados como fechas para las reuniones mínimas ordinarias el primer día laborable de los meses de enero y julio, a falta de pacto expreso de la mayoría de la Comisión Paritaria respecto de otras fechas de reunión. Se levantará acta conclusiva de cada reunión.

Con el fin de solucionar de manera efectiva las discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria, se conviene el sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos previstos en el artículo 9 del presente convenio.

El domicilio de la Comisión Paritaria radicará en Avenida de la Constitución 210, Torrejón de Ardoz.

Artículo 9. *Solución extrajudicial de conflictos laborales.*

Las partes firmantes del presente convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo, al no agotar las tareas encomendadas a la Comisión Paritaria las necesidades que a este respecto puedan surgir entre la empresa y las personas trabajadoras, en relación con la aplicación e interpretación de lo pactado y su adecuación a las circunstancias en las que se presta y realiza el trabajo. A tal efecto asumen los contenidos del VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el BOE del 23 de diciembre de 2020. Por ello, para la solución extrajudicial de conflictos, las partes se someten a lo previsto en el artículo 3.3 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales y Reglamento que lo desarrolla y, sobre la base de lo dispuesto en los artículos 85 y 91.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el BOE del 23 de diciembre de 2020.

CAPÍTULO II

Clasificación profesional

Artículo 10. *Clasificación profesional.*

10.1 Estructura: la clasificación profesional se organiza por Áreas Funcionales que contienen los Grupos Profesionales y dentro de estos los Puestos de Trabajo, en su caso con sus distintos Niveles Salariales.

10.2 Áreas Funcionales. Definición: Cada Área Funcional engloba el conjunto de actividades profesionales que tienen una base profesional homogénea o que corresponden a una función homogénea de la organización del trabajo.

10.3 Áreas Funcionales. Clasificación:

10.3.1 Área Funcional Operacional: Engloba a las personas trabajadoras que prestan servicios de reposición, reparación, mantenimiento y servicios administrativos de control y gestión.

10.3.2 Área Funcional Servicios Corporativos: Engloba a las personas trabajadoras de los departamentos soporte de la empresa tales como administración, finanzas, RR.HH., compras y comercial.

10.3.3 Área Funcional Logística y Servicios Auxiliares: Engloba a las personas trabajadoras que realizan tareas de almacenaje, transporte de mercancía, reparación y mantenimiento de vehículos e instalaciones de la empresa.

10.4 Los criterios para la clasificación profesional no conllevarán discriminación, directo o indirecta, para ninguna persona trabajadora ya sea mujer, hombre, persona LGTBI o de cualquier orientación e identidad sexual y expresión de género. Los criterios se basarán en elementos objetivos, entre otros los de cualificación, mérito y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Artículo 11. Grupos Profesionales. Promociones y ascensos.

Los Grupos Profesionales están determinados por aquellos Puestos de Trabajo que presentan una base profesional homogénea dentro de la organización del trabajo, es decir, pertenecen a la misma Área Funcional y, al tiempo, concurren sobre los mismos idénticos factores de encuadramiento profesional definidos a continuación.

Los puestos de trabajo que se relacionan en cada Grupo profesional de cada una de las áreas funcionales tienen carácter enunciativo y no limitativo.

11.1 Actividades, trabajos y tareas de los puestos de trabajo.

11.1.1 Área funcional operacional.

11.1.1.1 Grupo I: Se integra en este grupo el personal que realiza tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con total grado de dependencia jerárquica y funcional, requiriendo esfuerzo físico. No necesitan formación específica previa, aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período de adaptación. Los puestos de trabajo incluidos en este Grupo Profesional son:

- Reponedor/a C.
- Reponedor/a B.
- Reponedor/a A.
- Limpiador/a C.
- Limpiador/a B.
- Limpiador/a A.

11.1.1.2 Grupo II: Se integra en este grupo el personal que, teniendo una aptitud cualificada por sus conocimientos y capacidades, con personal a su cargo o sin él, ostentan la responsabilidad de un trabajo específico, con autonomía para poner en práctica las normas recibidas e interpretarlas. Esto es, realizan tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática. Los puestos de trabajo incluidos en este Grupo Profesional son:

- Administrativo/a C.
- Administrativo/a B.
- Administrativo/a A.
- Técnico/a de Calle C.
- Técnico/a de Calle B.
- Técnico/a de Calle A.
- Técnico/a de Taller C.
- Técnico/a de Taller B.
- Técnico/a de Taller A.

11.1.1.3 Grupo III: Se integra en este grupo el personal que por su experiencia y o formación universitaria de grado superior o medio, tienen como contenido de su prestación laboral la obtención de resultados con un grado de autonomía y responsabilidad, con equipos de trabajo a su cargo y siempre siguiendo las políticas y directrices fijadas por los dos grupos siguientes (Grupo IV y Grupo V). Los puestos de trabajo incluidos en este grupo profesional son:

- Supervisor/a Operacional.
- Supervisor/a Técnico.
- Responsable Administración.

11.1.1.4 Grupo IV: Se integra en este grupo el personal que, teniendo una aptitud profesional altamente cualificada, adquirida a través de una experiencia y o de una formación universitaria, tienen como contenido de su prestación laboral la consecución de resultados en un área específica, vinculados directamente con las políticas generales de la Empresa. El puesto de trabajo incluido en este Grupo Profesional es:

- Responsable de Departamento.

11.1.1.5 Grupo V: Se integra en este grupo el personal que coordina, dirige, establece y crea políticas generales, marcando objetivos, funciones y tareas para su consecución y que afectan las diferentes áreas de gestión de la compañía. El puesto de trabajo incluido en este grupo profesional es:

- Director/a Regional.

11.1.2 Área funcional servicios corporativos.

11.1.2.1 Grupo I: En el presente convenio colectivo se suprime este grupo y, todas las personas trabajadoras de este grupo pasan al Grupo II de esta área.

11.1.2.2 Grupo II: Se integra en este grupo el personal que, teniendo una aptitud cualificada por sus conocimientos y capacidades, con personal a su cargo o sin él, ostentan la responsabilidad de un trabajo específico, con autonomía para poner en práctica las normas recibidas e interpretarlas. Esto es, realizan tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática. Los puestos de trabajo incluidos en este grupo profesional son:

- Administrativo/a de Servicios Corporativos C.
- Administrativo/a de Servicios Corporativos B.
- Administrativo/a de Servicios Corporativos A.
- Técnico/a de Help Desk.

11.1.2.3 Grupo III: Se integra en este grupo el personal que, por su experiencia y o formación universitaria de grado superior o medio, tienen como contenido de su prestación laboral la obtención de resultados con un grado de autonomía y responsabilidad, con equipos de trabajo a su cargo y siempre siguiendo las políticas y directrices fijadas por los dos grupos siguientes (Grupo IV y Grupo V). Los puestos de trabajo incluidos en este grupo profesional son:

- Técnico/a de Finanzas.
- Técnico/a de Calidad.
- Técnico/a de Marketing.
- Técnico/a de RR.HH.
- Técnico/a de Control de Gestión.
- Técnico/a de Compras.

- Responsable.
- Analista IT.

A efectos de la tabla salarial del anexo I, todos los técnicos de este grupo se denominan «Técnico/a de Servicios Corporativos».

11.1.2.4 Grupo IV: Se integra en este grupo el personal que, teniendo una aptitud profesional altamente cualificada, adquirida a través de una experiencia y o de una formación universitaria, tienen como contenido de su prestación laboral la consecución de resultados en un área específica, vinculados directamente con las políticas generales de la Empresa. Los puestos de trabajo incluidos en este grupo profesional son:

- Responsable Departamento.
- Responsable Funcional.
- Hunter.
- Controller.
- Farmer.
- Director/a Regional de Ventas.

11.1.2.5 Grupo V: Se integra en este grupo el personal que coordina, dirige, establece y crea políticas generales, marcando objetivos, funciones y tareas para su consecución y que afectan las diferentes áreas de gestión de la compañía. Los puestos de trabajo incluidos en este grupo profesional son:

- Director/a Nacional.
- Director/a de IT.
- Director/a de Integración.

11.1.3 Área funcional logística y servicios auxiliares.

11.1.3.1 Grupo I: Se integra en este grupo el personal que realiza tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con total grado de dependencia jerárquica y funcional, requiriendo esfuerzo físico. No necesitan formación específica, aunque se requiere de un periodo de formación y adaptación hasta alcanzar su rendimiento óptimo. Los puestos de trabajo incluidos en este grupo profesional son:

- Mozo/a C.
- Mozo/a B.
- Mozo/a A.
- Conductor/a C.
- Conductor/a B.
- Conductor/a A.

11.1.3.2 Grupo II: Se integra en este grupo el personal que, teniendo una aptitud cualificada por sus conocimientos y capacidades, ostentan la responsabilidad de un trabajo específico, con autonomía para poner en práctica las normas recibidas e interpretarlas. Esto es, realizan tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática. Los puestos de trabajo incluidos en este grupo profesional son:

- Administrativo/a Almacén C.
- Administrativo/a Almacén B.
- Administrativo/a Almacén A.
- Técnico/a de Taller de Vehículos C.
- Técnico/a de Taller de Vehículos B.
- Técnico/a de Taller de Vehículos A.

11.1.3.3 Grupo III: Se integra en este grupo el personal que, por su experiencia y o formación universitaria de grado superior o medio, tienen como contenido de su prestación laboral la obtención de resultados con un grado de autonomía y responsabilidad, con equipos de trabajo a su cargo y siempre siguiendo las políticas y directrices fijadas. Los puestos de trabajo incluidos en este grupo profesional son:

- Responsable de Almacén.
- Responsable de Servicios Generales.
- Responsable de Taller.

11.2 Encuadramiento, promociones y ascensos.

11.2.1 Para el encuadramiento en el puesto de trabajo B en relación con el puesto de trabajo A, se tendrá en cuenta los parámetros de antigüedad en la empresa, entendida como adquisición de mayor destreza o especialización, así como el aprovechamiento de las aptitudes y desenvolvimiento en el puesto de trabajo.

11.2.2 El desempeño del puesto de trabajo durante más de seis (6) meses en el puesto de trabajo A, dará derecho de ascenso al puesto de trabajo B, considerando la fecha inicial de prestación de servicios en el puesto de trabajo A.

11.2.3 Para el encuadramiento en el puesto de trabajo C en relación con el puesto de trabajo B se tendrá en cuenta el aprovechamiento de las aptitudes y desenvolvimiento en el puesto de trabajo valoradas por el Supervisor con la aprobación de la Dirección Regional/Dirección de Área/RRHH.

11.2.4 El desempeño del puesto de trabajo durante más de cinco (5) años en el puesto de trabajo B, dará derecho de ascenso al puesto de trabajo C, considerando la fecha inicial de prestación de servicios en el puesto de trabajo B.

11.2.5 Los criterios para el encuadramiento, la promoción profesional y los ascensos no conllevarán discriminación, directa o indirecta, para ninguna persona trabajadora ya sea hombre, mujer, persona LGTBI o de cualquier orientación e identidad sexual y expresión de género). Los criterios se basarán en elementos objetivos, entre otros los de cualificación, mérito y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Artículo 12. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en la empresa se llevará a cabo de acuerdo con lo previsto en el artículo 39 ET.

Sin perjuicio de lo anterior, la movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional, pero entre distintas áreas funcionales queda limitada a aquellos centros de trabajo con una plantilla inferior a cincuenta (50) personas trabajadoras.

Artículo 13. *Provisión de vacantes.*

La empresa informará a todo el personal de las vacantes a cubrir y de los requisitos para acceder a dichos puestos en el ámbito del centro de trabajo en el que se genere la vacante. Además, informará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras de dicho centro de trabajo.

Se fomentará la promoción dentro de la empresa, según necesidades. La promoción se llevará a cabo sin ningún tipo de discriminación hacia las personas trabajadoras LGTBI, basándose en criterios objetivos como méritos, competencias y capacidades de las personas candidatas para evitar estereotipos o connotaciones con relación a la orientación e identidad sexual, a la expresión de género o características sexuales y así garantizar la igualdad de oportunidades.

Tanto la contratación de nuevas personas trabajadoras como la promoción de las personas trabajadoras seguirán los criterios de igualdad de oportunidades y, en especial, los contenidos en el Plan de Igualdad.

La publicación de ofertas de empleo y las entrevistas se harán sin sesgos discriminatorios de las personas LGTBI, suprimiendo cualquier término o expresión que pueda contener alguna limitación por razón a la orientación e identidad sexual, a la expresión de género o características sexuales o pueda ser considerado como tal por las potenciales personas candidatas. Para erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, se reforzará la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

CAPÍTULO III

Del personal

Artículo 14. *Contratación y período de prueba.*

14.1 Contratación.

– Todas las contrataciones serán realizadas directamente a través de la empresa conforme a lo dispuesto en el presente artículo.

– Todas las personas trabajadoras, con independencia del tipo de contratación, tienen los mismos derechos que el resto de personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo.

– Todos los contratos deberán celebrarse por escrito. De no observarse esta obligación, el contrato se considerará concertado por tiempo indefinido y a jornada completa.

– Se estarán a las modalidades de contratación vigentes en cada momento, conforme a ley y dando cumplida información a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras de todos los contratos que suscriban.

14.2 Período de prueba.

Se establecen los siguientes períodos de prueba máximos:

- Grupo I: cuarenta y cinco (45) días naturales.
- Grupo II: dos (2) meses.
- Grupo III: seis (6) meses.
- Grupo IV: seis (6) meses.
- Grupo V: seis (6) meses.

En el supuesto de contrataciones iguales o inferiores a seis (6) meses, el período de prueba no podrá exceder del cincuenta por ciento (50 %) de la duración pactada.

Durante este período de prueba, tanto la empresa como la persona trabajadora indistintamente, podrán proceder a la resolución del contrato o desistir de la prueba, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

Es potestativo de la empresa renunciar a este período de prueba en la admisión y también reducir la duración máxima que, para el mismo, se señala en su caso.

Artículo 15. *Cese.*

15.1 Cese: El cese de las personas trabajadoras tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

15.2 Preaviso: La persona trabajadora que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligada a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo el siguiente plazo previsto:

- Grupo I: quince (15) días naturales.
- Grupo II: quince (15) días naturales.
- Grupo III: un (1) mes.
- Grupo IV: un (1) mes.
- Grupo V: un (1) mes.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la obligación de preavisar dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, calculado sobre todos los conceptos salariales de las tablas de presente convenio colectivo, incluida la prorrata de pagas extraordinarias.

El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo.

La falta de preaviso por parte de la empresa en los supuestos en que fuera legal o contractualmente exigible dará derecho a la persona trabajadora a percibir los salarios correspondientes al período de preaviso incumplido.

15.3 Recibo de «liquidación y finiquito»: Se deberá entregar a la persona trabajadora en el momento del cese. Su firma sólo supone haber recibido el documento que contiene la información de los haberes pendientes sin que su firma suponga renuncia a ningún derecho. El recibo contendrá, al menos, los siguientes datos:

- a) Datos empresa: Nombre, CIF, dirección y dirección del centro de trabajo.
- b) Datos de la persona trabajadora: Nombre y apellidos, DNI o NIE, domicilio, puesto de trabajo, modelo de contrato, antigüedad, fecha del cese y motivo del cese.
- c) Conceptos devengados:
 - Salarios pendientes, incluida la parte proporcional al descanso semanal (sábado y domingo).
 - Parte proporcional de las pagas extras.
 - Vacaciones no disfrutadas.
 - Comisiones, pluses, complementos, etc.
 - Horas extras.
 - Etcétera.
- d) Incumplimiento preaviso por cese si procede.
- e) Deducciones: IRPF y cotizaciones a la seguridad social.
- f) Otros descuentos y saldos pendientes de amortización.

Si en el momento de causar baja, la persona trabajadora no hubiese devuelto a la empresa los útiles y/o herramientas de trabajo, que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquella, esta queda autorizada para descontar de la liquidación (conceptos salariales, extrasalariales e indemnización de cualquier naturaleza) el importe correspondiente al valor de dichos elementos. De igual modo, la empresa queda autorizada para descontar de la liquidación (conceptos salariales, extrasalariales e indemnización de cualquier naturaleza) el saldo pendiente de amortizar a la fecha de cese, por cualquier causa.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 16. *Sistema de remuneración.*

El sistema de remuneración queda determinado por los conceptos siguientes:

- a) Salario Base de Grupo Profesional.
- b) Complementos de puesto de trabajo:
 - Plus corretornos técnico.
 - Plus corretornos reponedor.
 - Plus por trabajo de grupo profesional superior.
 - Plus de polivalencia.
 - Plus de nocturnidad.
 - Plus asistencia técnica.

- Plus sábados.
- Plus domingos y festivos.
- c) Complemento antigüedad consolidada.
- d) Complemento *ad personam*.
- e) Pagas extraordinarias.
- f) Plus convenio Grupo Selecta.
- g) Comisiones.

Los importes de los conceptos salariales que figuran en este convenio colectivo son, en todo caso, cantidades brutas mínimas, debiendo la empresa retener las cargas sociales y fiscales que corran a cargo de las personas trabajadoras, de conformidad a lo legalmente dispuesto.

Toda persona trabajadora que perciba la remuneración por transferencia bancaria tendrá el importe en su cuenta no más tarde del día 28 de cada mes. Si dicho día fuera festivo, el día anterior no festivo.

En la misma fecha estarán disponibles el recibo de salarios y el extracto de comisiones en el centro de trabajo.

Los certificados de retenciones a cuenta del IRPF se entregarán con la nómina del mes de abril.

Artículo 17. *Salario Base de Grupo Profesional.*

17.1 La cuantía de salario base de Grupo Profesional será, como mínimo, la que se especifica para cada Grupo Profesional en la Tabla Salarial que como anexo I se incorpora al presente convenio colectivo.

17.2 Las personas trabajadoras que acrediten mayor importe en concepto de Salario Base, se les respetará y mantendrá este a título personal y en cómputo global anual.

17.3 El importe del salario base anual referido en los puntos 1 y 2 anteriores se abonará distribuido en quince pagas y media (15,5 pagas), correspondiendo doce (12) a la mensualidad ordinaria y tres y media (3,5 pagas) a las pagas extraordinarias, sin perjuicio de otros sistemas de pagas extraordinarias según regula el artículo 22 del presente convenio colectivo.

Artículo 18. *Complementos de puesto de trabajo.*

Los complementos de puesto de trabajo, por naturaleza, no son consolidables y se devengan siempre que la persona trabajadora realice la función especificada.

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo tendrán derecho, cuando proceda o así se acuerde mediante pacto individual o colectivo, a la percepción de los complementos de puesto de trabajo siguientes:

18.1 Plus Corretornos técnico:

Lo percibirá el personal, con puesto de trabajo de técnico/a de calle, que realice funciones de corretornos. Se percibirá en doce (12) pagas siendo su importe bruto mensual, desde el 1 de enero al 30 de junio de 2024, de cien con treinta y siete (100,37) euros/mes. Desde el 1 de julio de 2024 su importe mensual será de ciento tres con treinta y ocho (103,38) euros/mes. Este plus se actualizará anualmente con el incremento pactado en el artículo 23 del presente convenio colectivo.

18.2 Plus Corretornos reponedor:

Lo percibirá el personal, con puesto de trabajo de reponedor/a, que realice funciones de corretornos. Se percibirá en doce (12) pagas siendo su importe bruto mensual, desde el 1 de enero al 30 de junio de 2024, de trescientos ochenta y siete con ochenta y dos

(387,82) euros/mes. Desde el 1 de julio de 2024 su importe mensual será de trescientos noventa y nueve con cuarenta y seis (399,46) euros/mes. Este plus se actualizará anualmente con el incremento pactado en el artículo 23 del presente convenio colectivo.

El personal que perciba el presente Plus Corretornos reponedor percibirá además una cantidad equivalente al cincuenta por ciento (50 %) de la comisión media de la zona que realiza.

18.3 Plus por trabajo de grupo profesional superior:

Se abonará a la persona trabajadora que, además de realizar las tareas propias de su grupo profesional, realice tareas propias de un grupo profesional superior, en los términos y condiciones previstos en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Las personas trabajadoras designadas por la empresa para ejercer estas funciones percibirán por este concepto, bajo la denominación de plus de responsable, la cantidad consistente en la diferencia entre el salario base previsto en el anexo I correspondiente a su grupo profesional que venía percibiendo y el salario base previsto en el anexo I correspondiente al del grupo profesional superior correspondiente a la función ejercitada.

Dada la naturaleza temporal y no consolidable del presente plus, este viene a dar satisfacción a la previsión contenida en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores que prevé el derecho de la persona trabajadora a la retribución correspondiente a las funciones superiores que efectivamente realice. Siendo ello así, el importe que la persona trabajadora perciba en concepto de plus por trabajo de grupo profesional superior absorbe la compensación prevista en el citado artículo 39.

Dicho plus dejará automáticamente de percibirse por la persona trabajadora cuando esta deje de prestar las funciones correspondientes a un grupo profesional superior.

18.4 Polivalencia:

Se acuerda la polivalencia funcional en los términos previstos en el artículo 22.4 del Estatuto de los Trabajadores, de forma que, con carácter coyuntural y en atención a las necesidades de la empresa, se podrán asignar a la persona trabajadora funciones ajenas a su puesto de trabajo pero que se incluyan dentro de su grupo profesional (ya sea de su área funcional o de otra), o que respondan a funciones equivalentes de distintos grupos profesionales, con respeto, en cualquier caso, de la titulación bajo la cual se celebró el contrato de trabajo.

No obstante, lo anterior, la actividad normal y prevalente de la persona trabajadora en la empresa será, en todo caso, la que corresponde a su grupo profesional y puesto de trabajo.

18.5 Plus de nocturnidad:

Salvo que el trabajo convenido sea nocturno por su propia naturaleza, las personas trabajadoras que presten sus servicios en jornada nocturna tendrán derecho a percibir durante la vigencia del presente convenio colectivo un plus de nocturnidad por hora de trabajo efectiva equivalente al veinticinco por ciento (25 %) del salario base percibido.

Se entenderá por trabajo nocturno el asignado por la empresa a la persona trabajadora que esté comprendido entre las veintidós (22) y las seis (6) horas del día siguiente.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el trabajo se realice parcialmente en período nocturno y diurno, se abonará el plus de nocturnidad únicamente en las horas efectivamente trabajadas en el período nocturno.

Queda exceptuado el abono de este plus el supuesto en el que se hubiera considerado en el cálculo de la retribución pactada la circunstancia de prestación de trabajo en horas nocturnas.

Este complemento de nocturnidad se obtiene mediante la siguiente fórmula:

$$(\text{Salario base anual} / \text{Jornada máxima anual}) \times 0,25 \times \text{Número horas nocturnas}$$

18.6 Plus de asistencia técnica.

Lo percibirá el personal con puesto de trabajo de reponedor/a que realice funciones técnicas. Se percibirá en doce (12) pagas siendo su importe bruto mensual, desde el 1 de enero al 30 de junio de 2024, de ciento noventa y siete con cincuenta y nueve (197,59) euros/mes. Desde el 1 de julio de 2024 su importe mensual será de doscientos cinco con cincuenta y cinco (205,55) euros/mes. Este plus se actualizará anualmente con el incremento pactado en el artículo 23 del presente convenio colectivo.

18.7 Plus Sábados.

Este plus lo percibirá el personal que preste servicios de manera habitual en sábados, ya sea semanalmente o por rotación, es decir: aeropuerto Madrid, «call center», jornadas con fin de semana (tipo S, tipo FS), etc.

El abono se realizará por sábado efectivamente trabajado y de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$[(\text{Salario Base Anual} / 360) \times 0,25 \times \text{Núm. de sábados efectivamente trabajados}] / 12$$

18.8 Plus Domingos y/o Festivos.

Este plus lo percibirá el personal que preste servicios de manera habitual en domingos y/o festivos, ya sea semanalmente o por rotaciones, es decir: «prekitting», aeropuerto Madrid, «call center», jornadas con fin de semana (tipo D, tipo FS), etc.

El abono se realizará por domingo o festivo efectivamente trabajado y de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$[(\text{Salario Base Anual} / 360) \times 0,5 \times \text{Núm. de domingos y festivos efectivamente trabajados}] / 12$$

Artículo 19. *Complemento de antigüedad consolidada.*

El Complemento de antigüedad consolidada que se viene abonando a las personas trabajadoras de acuerdo con los términos y condiciones previstos en el artículo 19 del Primer Convenio Colectivo del Grupo Selecta (BOE núm. 26, de 30 de enero de 2020), no será compensable ni absorbible y se actualizará anualmente con el incremento pactado en el artículo 23 del presente convenio colectivo.

Artículo 20. *Plus Convenio Grupo Selecta.*

Con efectos del día uno (1) de diciembre de 2019 se estableció el denominado «Plus Convenio Grupo Selecta».

Este concepto salarial se devenga por cuatrienios, hasta el límite de seis (6) cuatrienios, por importe bruto anual del cinco por ciento (5 %) del Salario Base percibido por la persona trabajadora a la fecha de reconocimiento y se abonará distribuido en doce (12) pagos mensuales al tiempo del pago de la nómina.

En el caso del personal con una antigüedad igual o anterior al 31 de diciembre de 2019, la fecha de inicio del cómputo del devengo del primer cuatrienio se inició el día uno (1) de enero de 2020.

En el caso del personal con una antigüedad posterior a 31 de diciembre de 2019, la fecha de inicio del cómputo del devengo del primer cuatrienio será el día uno (1) del mes siguiente al de la fecha de alta en la empresa.

El pago se efectuará a partir de la nómina del mes siguiente en el que la persona trabajadora acredite los cuatro (4) años de devengo o de los cuatrienios sucesivos.

Este plus no será compensable ni absorbible y se actualizará anualmente con el incremento pactado en el artículo 23 del presente convenio colectivo.

Artículo 21. *Complemento «ad personam».*

El Complemento *ad personam* consolidado, que se viene abonando a las personas trabajadoras de acuerdo con los términos y condiciones previstos en el artículo 21 del Primer Convenio Colectivo del Grupo Selecta (BOE núm. 26, de 30 de enero de 2020), no será compensable ni absorbible y se actualizará anualmente con el incremento pactado en el artículo 23 del presente convenio colectivo.

Artículo 22. *Pagas extraordinarias.*

22.1 Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir tres pagas y media (3,5 pagas) extraordinarias.

La cuantía de cada una de las pagas extraordinarias será la equivalente a quince (15) días (paga de abril) o treinta (30) días (las restantes pagas) del Salario Base percibido en la mensualidad ordinaria (artículo 17.3 del presente convenio colectivo) más el complemento salarial de antigüedad consolidada.

Las fechas de devengo de las pagas extraordinarias de las personas trabajadoras que perciben tres pagas y media (3,5 pagas) extraordinarias son las siguientes:

1. Paga de abril: Quince (15) días. Del 1 de mayo al 30 de abril siguiente.
2. Paga de junio: Treinta (30) días. Del 1 de julio al 30 de junio siguiente.
3. Paga de octubre: Treinta (30) días. Del 1 de noviembre al 31 de octubre siguiente.
4. Paga de noviembre: Treinta (30) días. Del 1 de diciembre al 30 de noviembre siguiente.

Las pagas se abonarán al final de cada uno de los meses correspondientes y proporcionalmente a los días de servicio prestado entre las fechas de devengo de cada una de ellas.

22.2 Las fechas de devengo de las pagas extraordinarias de las personas trabajadoras que perciben las pagas extraordinarias en dos (2) pagas extraordinarias, con paga y media (1,5 pagas) prorrateadas, son las siguientes:

1. Paga de junio: Treinta (30) días. Del 1 de julio al 30 de junio siguiente.
2. Paga de diciembre: Treinta (30) días. Del 1 de enero al 31 de diciembre.

La cuantía de cada una de las pagas será la equivalente a treinta (30) días del Salario Base percibido en la mensualidad ordinaria (artículo 17.3 del presente convenio colectivo) más el complemento salarial de antigüedad consolidada.

La paga de junio se abonará no más tarde del 15 de julio y la de diciembre no más tarde del día 20 de diciembre, siendo estas proporcionalmente a los días de servicio prestado entre las fechas de devengo de cada una de ellas.

22.3 Las personas trabajadoras podrán optar por solicitar en cualquier momento a la empresa el prorrateo de sus pagas extraordinarias en las doce (12) mensualidades ordinarias.

22.4 Al personal que ingrese o cese en la Empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias, conforme a los criterios del presente artículo, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

Artículo 23. *Incrementos salariales.*

Los incrementos salariales anuales se aplicarán sobre todos los conceptos salariales.

Para el año 2024, el salario base y resto de conceptos que se incrementaron en un uno por ciento (1 %) en enero de 2024, se incrementarán un tres por ciento (3 %) desde

el 1 de julio de 2024. El resto de conceptos salariales (plus convenio grupo selecta, complemento *ad personam*, comisión garantizada, etc.) se incrementarán en un tres por ciento (3 %) desde el 1 de julio de 2024.

Cada persona trabajadora con alta en la empresa anterior al 1 de julio de 2024 percibirá trescientos (300) euros brutos en su nómina de enero de 2025 o, en el caso de que la persona trabajadora cese antes en la empresa, percibirá dicha cantidad junto a su liquidación sólo si su alta en la empresa es anterior al 1 de julio de 2024. Las altas entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2024 supondrán el pago proporcional de esta cantidad, bien en enero de 2025 o bien en liquidación.

Para los años 2025, 2026, 2027, 2028 y 2029, el incremento anual de todos los conceptos salariales será del Índice de Precios al Consumo (IPC) correspondiente al año anterior, más un punto y medio (IPC + 1,5 puntos).

La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo máximo de diez (10) días naturales desde la publicación oficial del dato de IPC del año anterior para la aprobación de las tablas salariales, tablas de comisiones y resto de conceptos salariales a fin de su incorporación al Segundo Convenio Colectivo del Grupo Selecta.

Artículo 24. *Comisiones.*

Las comisiones se abonarán a reponedores/as, técnicos/as de calle, técnicos/as de taller y mozos/as de almacén.

Las comisiones se calcularán mensualmente conforme a la reposición o carga de productos realizada de forma individual.

Los importes unitarios para el cálculo de comisiones se recogen en el anexo I del presente convenio colectivo y estarán ligados al porcentaje de incremento pactado en el artículo 23 para cada año de vigencia del presente convenio colectivo.

Se entiende por «Gran Implantación» aquellos clientes en los que existe una estructura de almacén que permite que, las tareas de reposición de las máquinas, se realicen sin que exista un desplazamiento entre el cliente y el centro de trabajo de referencia, desarrollándose toda la jornada de la persona trabajadora en dicho cliente.

24.1 Complemento Comisión Sólidos IB: Lo percibirá el personal con puesto de trabajo de Reponedor/a que reponga productos sólidos en la implantación IB. Se percibirá en doce (12) mensualidades, siendo su importe bruto mensual, desde el 1 de enero al 30 de junio de 2024, de doscientos cincuenta y cuatro con cuarenta y seis (254,46) euros/mes. Desde el 1 de julio de 2024 su importe mensual será de doscientos sesenta y dos con nueve (262,09) euros mes.

Este complemento se actualizará anualmente con el incremento pactado en el artículo 23 del presente convenio colectivo.

24.2 Comisión de técnicos/as: La percibirá el personal de Servicio Técnico (técnicos/as de calle y de taller) y será de un importe mensual equivalente al seis con treinta y dos por ciento (6,32 %) del importe de la comisión media de la región donde preste sus servicios.

24.3 Comisión Mozo/a Almacén: La percibirá el personal que realice funciones de Mozo/a de almacén y será de un importe mensual equivalente al seis con treinta y dos por ciento (6,32 %) de la comisión media de la región donde preste sus servicios.

CAPÍTULO V

Jornada, vacaciones y licencias

Artículo 25. *Jornada de trabajo.*

Por trabajo efectivo se entenderá que la persona trabajadora deberá encontrarse, tanto al comienzo como al final de la jornada laboral, en su puesto de trabajo en

condiciones de realizar sus funciones profesionales, no considerándose como tiempo de trabajo efectivo el tiempo de cambio de ropa de trabajo o aseo personal.

Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis (6) horas, se establecerá un período de descanso durante la misma de quince (15) minutos consecutivos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

25.1 Duración de la jornada máxima anual de trabajo:

Con efectos del 1 de enero de 2024 la jornada anual máxima queda establecida en mil setecientos cuarenta y siete (1.747) horas anuales de trabajo efectivo.

La jornada anual máxima en 2025 será de mil setecientos diecisiete horas y media (1.717,5 horas) anuales, con un máximo de doscientos veintinueve (229) días laborables anuales.

La jornada anual máxima en 2026 será de mil setecientos diez (1.710) horas anuales, con un máximo de doscientos veintiocho (228) días laborables anuales.

La jornada anual máxima en 2027 será de mil setecientos dos horas y media (1.702,5 horas) anuales, con un máximo de doscientos veintisiete (227) días laborables anuales.

La jornada anual máxima en 2028 será de mil seiscientos ochenta y siete horas y media (1.687,5 horas) anuales, con un máximo de doscientos veinticinco (225) días laborables anuales.

La jornada anual máxima en 2029 será de mil seiscientos ochenta (1.680) horas anuales, con un máximo de doscientos veinticuatro (224) días laborables anuales.

25.2 Distribución de la jornada de trabajo.

25.2.1 Jornada semanal: La distribución de la jornada semanal será de lunes a domingo.

Se respetará, a nivel individual, la distribución semanal que venga realizando la persona trabajadora a la fecha de firma de este convenio colectivo.

25.2.2 Jornada máxima diaria: A partir de la firma del presente convenio colectivo la jornada máxima diaria será de siete horas y media (7,5 horas), que incluye quince (15) minutos de descanso diario considerado tiempo de trabajo efectivo.

25.3 Guardias.

25.3.1 Definición: La jornada en sábados, domingos y festivos del personal que tengan jornada de lunes a viernes se denominan guardias. Las guardias serán de seis (6) horas y quince (15) minutos, y están comprendidas dentro de la jornada de trabajo anual.

25.3.2 Obligatoriedad: Las guardias serán obligatorias y realizadas únicamente por el personal adscrito al área funcional con puesto de trabajo de reponedor/a y técnico/ca afectos al departamento de operaciones (es decir, el resto de personal no realiza guardias).

El número de guardias anuales obligatorias a realizar serán, como máximo, siete (7) o el número proporcional de guardias que resulte de considerar el tiempo en alta durante el año sin suspensión del contrato de trabajo.

Las guardias serán realizadas por el personal que tuviera este régimen de obligatoriedad en el momento de entrada en vigor de este convenio, así como todas las nuevas personas trabajadoras que formen parte de la plantilla durante la vigencia del mismo.

A efectos del cómputo anual de jornada, las cuatro (4) primeras guardias que se realicen en domingos o festivos computarán como hora ordinaria, el resto, de las realizadas en domingo o festivo, a dos (2) horas por cada hora trabajada.

Las guardias de tarde que sean necesarias realizar en la empresa, serán realizadas exclusivamente por el personal con jornada de tarde.

Una vez agotadas las guardias anuales se podrán realizar guardias de forma voluntaria y remuneradas conforme a los importes que se indican en el punto 25.3.4 del presente artículo.

25.3.3 Compensación guardias obligatorias: Desde 2025, y a elección de la persona trabajadora, el personal que realiza actualmente siete (7) guardias anuales obligatorias, o su parte proporcional, dentro de su jornada, elegirá anualmente entre una de las dos formas de compensación siguientes:

- a) Cobrarlas de forma adicional a su salario y jornada ordinaria, conforme a los importes que se indican en el punto 25.3.4 del presente artículo.
- b) Ser compensadas en descanso de una jornada de lunes a viernes por cada guardia realizada.

El número de guardias obligatorias a compensar (abonadas o compensadas en jornadas) serán, para cada año de vigencia del presente convenio colectivo, los siguientes:

- Para 2025: Dos (2) guardias obligatorias.
- Para 2026: Tres (3) guardias obligatorias.
- Para 2027: Cinco (5) guardias obligatorias.
- Para 2028 y 2029: Las siete (7) guardias obligatorias.

La elección de la forma de compensación se comunicará no más tarde del 30 de noviembre del año anterior, a excepción de la elección para el año 2025, que deberá realizarse dentro de los dos (2) meses siguientes a la fecha de firma del presente convenio colectivo. De no comunicar la forma de compensación se entenderá que se opta por cobrarlas.

La opción de la compensación elegida puede expresarse respecto de cualquiera de las guardias realizadas, siempre y cuando en el año queden hechas las siete (7) guardias obligatorias o su parte proporcional.

Cuando la opción sea la de descanso (una jornada de lunes a viernes por cada guardia realizada) éste se fijará de mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

25.3.4 Remuneración de las guardias: Las guardias se remunerarán en los siguientes supuestos:

- a) Personas trabajadoras que optan por la remuneración de las guardias obligatorias conforme a las reglas del punto 25.3.3 anterior.
- b) Personas trabajadoras que hayan agotado sus guardias anuales obligatorias.
- c) Personas trabajadoras sin obligación de realización de guardias obligatorias.

Los importes son los siguientes:

Sábados:

- Reponedores/as: 95,00 euros por guardia realizada y, desde el 1 de julio de 2024, 97,85 euros.
- Técnicos/as: 120,00 euros por guardia realizada y, desde el 1 de julio de 2024, 123,60 euros.

Domingos y festivos:

- Reponedores/as: 120,00 euros por guardia realizada y, desde el 1 de julio de 2024, 123,60 euros.
- Técnicos/as: 150,00 euros por guardia realizada y, desde el 1 de julio de 2024, 154,50 euros.

Estos importes se actualizarán anualmente con la revisión salarial prevista en el artículo 23 del presente convenio colectivo.

25.3.5 Guardias IB. El número máximo de guardias de los reponedores/as de sólidos de las zonas de IB, será de un máximo de veinte (20), teniendo en cuenta que las diez (10) primeras guardias de domingos y festivos computaran, a efectos de la jornada anual, como hora ordinaria y, como hora doble, las realizadas en domingo o festivo, a partir de este número.

25.3.6 Publicación de las guardias. Las guardias se publicarán no más tarde del día quince (15) del mes anterior al de su realización debiendo indicarse las incidencias del mes anterior al de la publicación.

25.4 Calendario Laboral.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral de cada centro de trabajo, dando traslado del mismo a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras para consensuarlo en un plazo de quince (15) días máximo. Si en dicho plazo no se consensuara, la empresa comunicará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras el calendario aplicable con quince (15) días de antelación a su entrada en vigor.

Artículo 26. *Horas extraordinarias.*

Quedan prohibidas las horas extraordinarias con habitualidad. No obstante, se podrán realizar horas extraordinarias, justificadas por la necesidad de pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter extraordinario derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, necesidades derivadas de festividades, vísperas de festividades, etc. Igualmente habrán de realizarse horas extraordinarias derivadas de fuerza mayor, como reparación de siniestros u otros extraordinarios o urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas.

La dirección de la empresa informará mensualmente a los Comités de Empresa, a los Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales existentes en el centro de trabajo de la persona representante sobre el número de horas extraordinarias realizadas.

El importe a percibir por cada hora extraordinaria realizada será el resultante de añadir, al valor de la hora ordinaria, un recargo del setenta y cinco por ciento (75 %) de su valor. Para las horas extraordinarias realizadas en sábados no festivos, el recargo será del ciento por ciento (100 %). Para las horas extraordinarias realizadas en festivos, el recargo será del ciento cincuenta por ciento (150 %).

El importe de la hora ordinaria será el resultado de dividir el salario base anual percibido más el complemento de antigüedad consolidada entre el número de horas que componen la jornada anual pactada.

De común acuerdo entre empresa y la persona trabajadora, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por un tiempo de descanso de una hora y media (1,5 horas) por cada hora extraordinaria realizada. Las realizadas en domingos o festivos se compensarán por un tiempo de descanso de dos (2) horas por cada hora extraordinaria realizada. Las horas extraordinarias compensadas con tiempo de descanso no computarán a efectos del número máximo de horas extraordinarias realizables al año.

El abono de las horas extras realizadas se producirá en la nómina del mes siguiente de su realización.

Artículo 27. *Vacaciones.*

Todas las personas trabajadoras disfrutarán de unas vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

27.1 Tendrán una duración de veintidós (22) días laborables, garantizando treinta (30) días naturales.

A partir de 1 de enero de 2025, las vacaciones tendrán una duración de veintitrés (23) días laborables, garantizando, en todo caso, treinta y un (31) días naturales, salvo

para quienes no hubiesen completado un (1) año de servicio en la empresa, los cuales disfrutarán del número proporcional de días al tiempo trabajado.

27.2 El período de cómputo de las vacaciones será del 1 de enero al 31 de diciembre, debiendo disfrutarse las vacaciones anuales como máximo hasta el día 31 de diciembre de cada año, salvo lo dispuesto en el artículo 38.3 ET en materia de coincidencia del período de vacaciones con situaciones de incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 ET; o con situaciones de incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el inciso anterior, que se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera.

27.3 A las vacaciones anuales no podrán acumularse ningún tipo de permiso o licencia, excepto los supuestos de licencia por matrimonio, y suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento (conforme al artículo 45.1.d del ET) o permiso por nacimiento y cuidado del/la menor y lactancia.

27.4 El período de disfrute de vacaciones se fijará de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. Sin perjuicio de lo expresado, las personas trabajadoras, con carácter general, deberán disfrutar dieciséis (16) días laborables ininterrumpidos de vacaciones entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones en cada centro de trabajo con el fin de trabajar la casuística particular de cada centro de trabajo.

27.5 Cuando una persona trabajadora cese en el transcurso del año, tendrá derecho a percibir la parte proporcional de las vacaciones en razón al tiempo trabajado.

27.6 Los días 24 y 31 de diciembre, así como el Sábado Santo tendrán la consideración de festivos.

Si la persona trabajadora causara baja antes del 31 de diciembre del año en que haya disfrutado las vacaciones, se le descontará de la liquidación correspondiente el importe de los días disfrutados en exceso.

Al cumplir los quince (15) años en la empresa la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de un (1) día adicional de vacaciones a partir de ese año.

27.7 Cuando el disfrute de las vacaciones del período estival se fraccione a petición de la empresa, esta abonará a la persona trabajadora, en concepto de «plus compensatorio de vacaciones», por cada día de vacaciones fuera del período referido, hasta un máximo de siete (7) días, una cantidad de veintisiete (27,00) euros brutos entre el 1 y el 30 de junio de 2024, y de veintisiete con ochenta y uno (27,81) euros brutos a partir del 1 de julio de 2024, que se abonarán en la nómina del mes siguiente a aquel en que se hubieran disfrutado. Dicho plus es revisable anualmente conforme al incremento salarial del artículo 23.

Artículo 28. *Licencias retribuidas.*

Todo el personal acogido al presente convenio colectivo, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por el tiempo y los motivos siguientes:

A) Quince (15) días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, a disfrutar desde el momento del hecho causante salvo que suceda en día no laborable para la persona trabajadora, debiendo iniciarse el permiso en su primer día laborable.

B) Cinco (5) días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

D) Tres (3) días laborables por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos (2) días más.

E) Un (1) día natural en caso de matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y/o afinidad, en la fecha de celebración de la ceremonia. Dos (2) días si fuese fuera de la Comunidad Autónoma.

F) Un (1) día laborable por traslado de domicilio habitual.

G) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido en el ejercicio del derecho a sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes requerido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento (20 %) de las horas laborales en un período de tres (3) meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

H) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

I) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

J) Dos (2) días laborables de asuntos propios que podrán fraccionarse según las necesidades de la persona trabajadora, previo acuerdo con la Empresa.

K) Hasta (4) cuatro días laborables por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro (4) días laborables, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores.

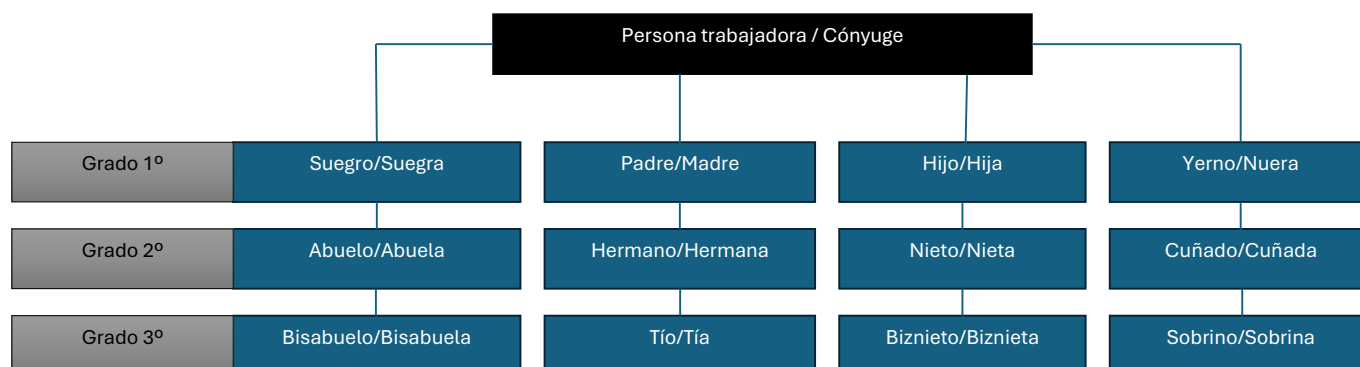
Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

L) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

M) Por el tiempo imprescindible para personas trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con el límite de tres (3) veces por año y un máximo de tres (3) días en cada ocasión.

N) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro (4) días al año aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.



Todos los permisos deberán ser debidamente justificados y deberán disfrutarse en días consecutivos, salvo en el caso de los permisos de los apartados «B» y «J» anteriores, cuyo disfrute podrá fraccionarse, según las necesidades de la persona trabajadora, previo acuerdo con la empresa.

Los permisos se disfrutarán en días naturales o laborables, según lo dispuesto en las letras anteriores del presente artículo para cada permiso.

Cuando los permisos se computen en días, el primer día de cómputo de cada permiso será el día en que se produzca el hecho causante del permiso de que se trate, si es día laborable para la persona trabajadora. En caso contrario, el primer día de cómputo del permiso será el primer día laborable siguiente a aquél en que se produzca el hecho causante.

Se reconocen las mismas licencias retribuidas establecidas en este artículo a las relaciones de hecho acreditadas mediante registro público y cuya existencia haya sido comunicada a la empresa (al Departamento de Recursos Humanos).

Se garantiza a todas las personas trabajadoras el derecho al acceso y disfrute de los permisos estipulados en el presente artículo en condiciones de igualdad, sin discriminación por razón de sexo, orientación e identidad sexual y expresión de género y atendiendo a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho, con especial atención a las personas trans.

Artículo 29. Excedencias.

29.1 Excedencia: La suspensión del contrato de trabajo por excedencia exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en un plazo máximo de un (1) mes.

29.2 Supuestos de excedencia: La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

29.2.1 Excedencia forzosa:

Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público, perdiendo el derecho de reingreso en caso contrario.

Asimismo, podrán solicitar su pase a la situación de excedencia en la empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial y superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

29.2.2 Excedencia por cuidado de hijos/as y por cuidado de un familiar:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres (3) años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos hijos/as (sujetos causantes) darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos (2) años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado (2.º) de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado (29.2.2), cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado (29.2.2) será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer (1.º) año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince (15) meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho (18) meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho (18) meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

29.2.3 Excedencia voluntaria:

La persona trabajadora con, al menos, una antigüedad en la empresa de un (1) año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro (4) meses y no mayor a cinco (5) años.

La persona trabajadora en situación de excedencia voluntaria inferior a cinco (5) años, puede solicitar prórroga hasta el máximo antes señalado.

La persona trabajadora que no solicite el reingreso al menos con un (1) mes de antelación a la terminación de su excedencia voluntaria causará baja definitivamente en la empresa.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro (4) años desde el final de la anterior excedencia.

La persona trabajadora en excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

La excedencia voluntaria no es compatible con la prestación de servicios para la competencia, perdiendo el derecho de reingreso en caso de incumplimiento.

29.2.4 Excedencia especial:

El número de excedencias especiales no retribuidas por persona trabajadora se limitará a una (1) por año natural, con independencia de la causa que la motive.

En el caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho de la persona trabajadora, quedando algún hijo menor de dieciocho (18) años, la empresa podrá conceder a la persona trabajadora una excedencia especial no retribuida, con reserva de puesto de trabajo.

Dicha excedencia tendrá una duración máxima de noventa (90) días naturales, debiendo ser acreditada y solicitada a la empresa por la persona trabajadora mediante el correspondiente escrito.

Dicha excedencia especial podrá ser igualmente aplicable en caso de enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho de la persona trabajadora o del hijo/a de la persona trabajadora.

Artículo 30. Permiso de cuidado del lactante, reducción de jornada por cuidados, permiso parental, suspensión del contrato por nacimiento o adopción y cuidado de menor y riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.

30.1 Permiso de cuidado del lactante:

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una (1) hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos (2) fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve (9) meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza el derecho del párrafo anterior podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media (1/2) hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, quedando fijada dicha acumulación en dieciséis (16) días laborables.

30.2 Reducción de jornada por cuidados:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a reducir su jornada, con la disminución proporcional del salario, por los siguientes motivos familiares:

- a) Guarda legal por cuidado directo de algún menor de doce (12) años.
- b) Guarda legal de persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida.
- c) Cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
- d) Cuidado de menor a cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente, hasta que cumpla los veintitrés (23) años o los veintiséis (26) si tuviera reconocido un grado de discapacidad de, al menos, el sesenta y cinco por ciento (65 %) antes de alcanzar los veintitrés (23) años.

La reducción de jornada deberá ser, como mínimo, de un octavo (1/8) y, como máximo, la mitad (1/2) de la jornada. Para el supuesto «d)» anterior, la reducción de jornada será de, al menos, la mitad (1/2) de la jornada.

30.3 Permiso parental:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un (1) año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho (8) años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho (8) semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de una (1) semana del inicio del disfrute, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos (2) o más personas trabajadoras del mismo centro de trabajo generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

30.4 Suspensión del contrato por nacimiento, adopción y cuidado de menor:

Se aplicará la normativa legal y reglamentaria vigente durante el ámbito temporal del convenio.

30.5 Riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural:

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 sobre protección de la maternidad de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995), la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve (9) meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en todos los supuestos del presente artículo.

CAPÍTULO VI

Disposiciones varias

Artículo 31. *Incapacidad temporal.*

En caso de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o profesionales, la empresa complementará el subsidio o prestación que la persona trabajadora perciba de la Seguridad Social hasta el cien por ciento (100 %) del salario fijo (salario base, antigüedad consolidada, pluses, etc.) percibido en el mes anterior a la baja.

A partir de la firma del presente convenio colectivo, además de lo dispuesto en el párrafo anterior, se incluirá el promedio percibido por la persona trabajadora por todos los conceptos variables (comisiones, nocturnidad, etc.) de devengo mensual de los seis (6) últimos meses anteriores a la baja.

Este complemento se abonará desde el primer día de la baja y hasta que la empresa deje de tener la obligación de mantener a la persona trabajadora en alta y cotizar a la Seguridad Social.

Artículo 32. *Fondo de préstamos.*

Para el año 2024 se establece un fondo de préstamos por importe bruto de ciento sesenta y cinco mil (165.000) euros. Para los años sucesivos, esta cantidad se irá incrementando cada año con el porcentaje correspondiente al interés legal del dinero.

Órgano de decisión: El órgano de decisión para su concesión estará constituido por una comisión conjunta, de carácter paritario e integrada por un máximo de cinco (5) personas de la dirección de la empresa y un máximo de cinco (5) personas de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

Todos los préstamos estarán gravados con el interés legal del dinero vigente en cada momento con revisión anual.

Para poder solicitar un préstamo se deberá llevar, al menos, un (1) año de alta en la empresa. Al recibir el préstamo la persona trabajadora firmará un documento denominado «Recibo de Préstamo», como compromiso de devolución del préstamo, facultando a la empresa en los supuestos de cese, a compensar el importe del saldo pendiente de devolución de cualesquiera conceptos salariales, extrasalariales, indemnizaciones o mejoras voluntarias a las prestaciones de Seguridad Social.

La amortización comenzará a efectuarse en el mes siguiente al que se recibe el préstamo. El período de amortización quedará establecido según la siguiente tabla:

- De 0 euros a 600 euros, 6 meses.
- De 601 euros a 1.200 euros, 12 meses.
- De 1.201 euros a 2.400 euros, 18 meses.
- De 2.401 euros a 3.200 euros, 24 meses.
- De 3.201 euros a 5.000 euros, 36 meses.

El número de períodos de amortización podrá verse ampliado o reducido debido a las variaciones del interés legal del dinero a lo largo de la vida del préstamo. Como consecuencia del ajuste del tipo de interés, en ningún caso, las cuotas mensuales experimentarán incremento alguno respecto a la cuota mensual establecida para la vigencia del préstamo.

Para la cancelación anticipada de la totalidad del préstamo la persona trabajadora deberá comunicarlo a la Dirección con un (1) mes de antelación. La devolución se realizará mediante cheque o transferencia bancaria a nombre de la empresa antes del día 28 del mes siguiente a la comunicación.

El límite máximo a conceder será de cinco mil (5.000) euros por persona trabajadora, no pudiendo solicitar cada persona trabajadora préstamos posteriores sin tener cancelados los anteriores.

Los préstamos se concederán por riguroso orden de petición, teniendo siempre preferencia a los préstamos las personas trabajadoras con salarios más bajos, así como los destinados a la compra de la vivienda habitual, en cuyo caso la persona solicitante tendrá que aportar la documentación que acredite dicha compra. La fecha tope para solicitar el préstamo para compra de vivienda habitual será de un (1) año desde la adquisición de la vivienda.

Artículo 33. *Prestaciones sociales y póliza de seguro.*

33.1 Prestaciones Sociales:

El fondo de prestaciones sociales, como ayuda de gastos médicos no cubiertos por la Seguridad Social y abonados por la persona trabajadora y/o las personas beneficiarias incluidas en su cartilla, será de treinta mil (30.000) euros para cada uno de los años de vigencia del presente convenio colectivo.

Este fondo se repartirá proporcionalmente al importe de las facturas totales presentadas y se abonará en la nómina de febrero del año siguiente. Cada persona trabajadora presentará las facturas satisfechas durante el año anterior antes del día cuatro (4) de febrero, si corresponden a algún familiar se acompañará la tarjeta de asistencia sanitaria individual expedida por el INSALUD (u organismo correspondiente) de cada uno de ellos.

Sólo serán válidas las facturas, no siendo válidos los tiques.

Son ejemplos de gastos que entran para las prestaciones sociales las vacunas no cubiertas por la seguridad social, dentista, óptica, audífonos, logopeda, podólogo y plantillas ortopédicas.

Son ejemplos de gastos que no entran para las prestaciones sociales los gastos de farmacia correspondientes a medicamentos o similares, fisioterapeuta, masoterapeuta o quiropráctico, pólizas de seguro médico y gastos de veterinario.

En caso de duda o discrepancia, sobre si un gasto médico determinado entra o no dentro de las prestaciones sociales, lo determinará la Comisión Paritaria del Convenio.

En caso de necesidad urgente, dicho fondo podrá ser utilizado para una sola persona, una vez analizado el caso por la empresa y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

33.2 Póliza de seguro:

La empresa deberá tener concertada una póliza de seguro que garantice a cada persona trabajadora un capital de quince mil (15.000) euros brutos, a percibir por sí misma o por las personas herederas legales o por las personas beneficiarias expresamente designadas.

La indemnización del capital garantizado se efectuará en los supuestos de muerte, incapacidad absoluta permanente, muerte por accidente y muerte por accidente de circulación y siempre que se cumplan las condiciones generales en la póliza suscrita para cubrir el riesgo citado. En los supuestos en que subsista la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, por estar dicha declaración sujeta a revisión en los términos previstos en el artículo 48.2 ET, si la persona trabajadora hubiera percibido el capital asegurado, y con posterioridad se reincorporara al trabajo, quedaría automáticamente excluida de la póliza sin derecho a percibir, en su caso, una nueva indemnización.

Solo serán incluidos bajo la cobertura de esta póliza de seguro aquellas personas trabajadoras que lleven, como mínimo, un (1) año ininterrumpido de alta en la empresa o su relación laboral con la empresa sea de carácter indefinido.

Anualmente la empresa entregará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras de cada uno de los centros de trabajo el listado nominativo del personal incluido bajo la cobertura de esta póliza.

Artículo 34. Ayuda escolar.

La ayuda escolar para 2024 es de ciento sesenta y cuatro con ochenta (164,80) euros brutos anuales. Este importe se actualizará anualmente con el incremento pactado en el artículo 23 del presente convenio colectivo.

Se percibirá por cada hijo/a que, al 30 de junio de cada año, tengan edades comprendidas entre cero (0) y dieciocho (18) años.

Dicho importe se abonará, en un único pago, en la nómina del mes de julio a las personas trabajadoras con, al menos, un (1) año de antigüedad en la empresa.

Para percibir esta ayuda será necesario presentar fotocopia del libro de familia cuando haya nacimientos, adopciones o acogimientos.

Artículo 35. Gratificaciones por nupcialidad y natalidad.

35.1 Nupcialidad: La gratificación por nupcialidad o registro de pareja de hecho es de trescientos setenta y cinco (375) euros brutos. Desde el 1 de julio de 2024 su importe

será de trescientos ochenta y seis con veinticinco (386,25) euros brutos. Esta cantidad se actualizará anualmente con el incremento pactado en el artículo 23 del presente convenio colectivo.

35.2 Natalidad: Por nacimiento, adopción o acogimiento de cada hija o hijo se percibirá ciento sesenta (160) euros brutos. Desde el 1 de julio de 2024 su importe será de ciento sesenta y cuatro con ochenta (164,80) euros brutos. Esta cantidad se actualizará anualmente con el incremento pactado en el artículo 23 del presente convenio colectivo.

Si la persona trabajadora no reuniera los requisitos para acceder a la prestación por nacimiento, adopción y cuidado de menores percibirá una gratificación por natalidad equivalente a tres (3) veces la cantidad del párrafo anterior.

35.3 Abono: Estas gratificaciones, que serán abonadas en un único pago, las percibirán las personas trabajadoras con, al menos, un (1) año de antigüedad en la empresa al momento de producirse el hecho causante. Quienes no alcancen dicha antigüedad en el momento de producirse el hecho, percibirán dicha gratificación en la fecha en que cumplan un (1) año de permanencia en la empresa.

Artículo 36. *Ayudas para comidas.*

La ayuda para el personal con jornada continuada es de nueve (9) euros brutos por cada día que, por necesidades del servicio y de forma extraordinaria, se prolongue la jornada en más de una hora. A partir de la firma del presente convenio colectivo y durante toda la vigencia del mismo, la ayuda para comidas ascenderá a once (11) euros brutos día.

Para el personal con jornada partida, por cada día trabajado con jornada partida, la ayuda comida ascenderá a nueve (9) euros brutos. A partir de la firma del presente convenio colectivo y durante toda la vigencia del mismo, la ayuda para comidas ascenderá a once (11) euros brutos/día.

El pago de la ayuda para comidas se realizará mediante un sistema de pago electrónico de tarjeta, sujeto a las condiciones de utilización que se pacten.

Artículo 37. *Dietas, kilometraje y gastos de aparcamiento.*

37.1 Dietas sin hotel: La cantidad diaria es de treinta (30) euros brutos y, a partir de la firma del presente convenio colectivo, treinta y seis (36) euros brutos.

Cuando la persona trabajadora, por necesidad de los servicios encomendados, efectúe desplazamientos que le impidan pernoctar en su propio domicilio, tendrá derecho a percibir, por cada día de desplazamiento, dicho importe, asumiendo la empresa el gasto de alojamiento.

37.2 Kilometraje: Toda persona trabajadora que por necesidades del servicio tenga que hacer uso del vehículo propio se le abonarán diecinueve (19) céntimos de euro por kilómetro y, a partir de la firma del presente convenio colectivo, veintiséis (26) céntimos de euro por kilómetro. El uso del vehículo será voluntario y previa autorización.

37.3 Gastos de aparcamiento: La empresa asumirá el coste del parking para las personas trabajadoras que desarrollan su trabajo en el cliente AENA Madrid. Ante situaciones análogas, la Comisión Paritaria del Convenio se reunirá para valorar y, en su caso, regular la situación.

Artículo 38. *Compra de productos.*

Las personas trabajadoras afectas al presente convenio colectivo podrán adquirir los artículos y productos a precio de coste más un cinco por ciento (5 %). El abono de las compras será descontado en la nómina del mes siguiente a la compra. Los precios estarán disponibles para su consulta en cualquier momento.

Artículo 39. *Ropa de trabajo.*

La empresa facilitará el vestuario necesario al personal de las áreas Técnica, Operaciones, Almacén, que se ocupará de su cuidado y estará obligado a utilizar durante la jornada de trabajo.

El uniforme constará de:

- 2 pantalones.
- 4 camisetas.
- 2 jerseys/sudaderas.
- Calzado de seguridad para el personal de operaciones y almacén.
- 1 «soft Shell».
- 1 chubasquero en caso de ser necesario.

Las prendas de uniforme se facilitarán al iniciarse la relación laboral y se irán renovando a medida que se vaya deteriorando por un uso adecuado, debiendo entregarse la prenda deteriorada.

La entrega de las prendas implica su utilización, de tal manera que, de no ser utilizadas, pudiendo hacerlo, no se facilitarán otras nuevas.

La empresa dispondrá del «stock» necesario.

A la finalización de su relación laboral con la empresa, la persona trabajadora entregará a esta todas las prendas de uniforme que tenga en su poder.

Artículo 40. *Multas.*

Cuando prestando servicio para la empresa, a la persona trabajadora se le imponga una multa de tráfico por la autoridad competente, la empresa se hará cargo de su abono si la misma es consecuencia de infracción por estacionamiento o aparcamiento indebido o si la infracción no es imputable a la persona trabajadora siempre y cuando haya sido autorizado el hecho por su responsable con carácter previo.

En los restantes casos el abono de la multa correrá a cargo de la persona conductora infractora.

En caso de multas imputables a la persona trabajadora se ofrecerá el abono de la multa por la empresa y su descuento mes a mes hasta un máximo de tres (3) mensualidades.

Los posibles recargos, intereses, embargos en cuenta de la persona trabajadora, etc. como consecuencia de errores de la empresa en la gestión de la multa, correrán a cargo de la empresa debiendo abonarle a la persona trabajadora dichas cantidades en el menor tiempo posible.

Artículo 41. *Retirada carnet.*

El personal que necesite para la realización de su trabajo estar en posesión del carné de conducir y este le fuera retirado por la autoridad competente, disfrutará su período de vacaciones anuales haciéndolo coincidir con el tiempo de retirada del mencionado permiso.

Si la suspensión del carné de conducir fuera por tiempo superior al período de vacaciones y menor a tres (3) meses, los días restantes prestará sus servicios en cualquier departamento de la empresa que se le asignará, no percibiendo los complementos vinculados a su puesto de trabajo, tales como pluses, comisiones, etc.

Estas condiciones serán respetadas por parte de La Compañía con las siguientes limitaciones:

A) El número máximo de personas afectas, de manera simultánea, por esta circunstancia será, como máximo, de tres (3).

B) El período máximo de retirada será de tres (3) meses.

El presente artículo no será de aplicación a aquellas personas trabajadoras cuya retirada de carné lleva aparejada la adopción de medidas disciplinarias por parte de la empresa.

Artículo 42. *Incentivo a la jubilación anticipada.*

La empresa incentivará con el pago de media (1/2) anualidad de salario a aquellas personas trabajadoras que decidan jubilarse con una anticipación de un (1) año a su edad ordinaria de jubilación, y con una (1) anualidad completa del salario cuando la anticipación sea de dos (2) años.

CAPÍTULO VII

Responsabilidad social

Artículo 43. *Responsabilidad social de la empresa.*

La empresa promoverá acciones propias de una empresa socialmente responsable, favoreciendo el respeto al medio ambiente al objeto de contribuir a la protección del mismo. A tal efecto, la empresa se compromete a promover medidas de tratamiento de residuos, reciclaje y ahorro de papel, limitación de las impresiones a color, reciclaje de terminales, y de eficiencia energética.

CAPÍTULO VIII

Trabajo en remoto

Artículo 44. *Aspectos generales.*

El teletrabajo es una forma innovadora de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física de la persona trabajadora en el centro de trabajo al que está adscrita, durante una parte de su jornada laboral semanal, utilizando las tecnologías de la información y comunicación. La empresa y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras consideran necesario establecer un marco de acuerdo para la realización de esta forma de prestación del trabajo que permite una adaptación al cambio tecnológico como medio para conciliar la vida profesional con la personal.

Para el desarrollo del contenido del teletrabajo se tendrá en cuenta el perfil de la persona trabajadora y las actividades susceptibles de ser teletrabajables, que reúna las características de voluntariedad y reversibilidad y contemple las condiciones que han de regir esta modalidad mediante la suscripción de acuerdos individuales, donde se reflejen los aspectos más significativos que regulan el teletrabajo, considerando las directrices de la regulación europea, en especial el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo, suscrito el 16 de julio de 2002, se procede a regular el marco para el desarrollo del teletrabajo en la empresa en los términos siguientes:

44.1 Objeto:

El presente artículo tiene como objeto regular las condiciones aplicables a las personas trabajadoras de la empresa que estén sujetas al sistema de teletrabajo y presten parte de sus servicios desde un lugar distinto al centro de trabajo. En todo caso, habrá personas trabajadoras que, por sus características, por la naturaleza de las actividades que realizan o por el puesto que ocupan o necesidades del servicio no podrán prestar sus servicios bajo el sistema del teletrabajo.

Las personas trabajadoras pertenecientes a las áreas, unidades o actividades y tipos de trabajo que por sus características la empresa determine que son susceptibles de acogerse al sistema de teletrabajo, podrán voluntariamente optar por teletrabajar si el

mando responsable correspondiente decide finalmente que dicha persona trabajadora, por sus características, las características concretas de su puesto de trabajo, o las actividades desarrolladas, es susceptible de acogerse al sistema de teletrabajo. En tal caso, el mando responsable deberá solicitar al Departamento de RR.HH. la preparación del anexo de teletrabajo, ya que la empresa y la persona trabajadora formalizarán un acuerdo de teletrabajo. Las personas trabajadoras sujetas al sistema de teletrabajo podrán realizar fuera de su centro de trabajo y previo acuerdo con la empresa, al menos un (1) día de su jornada laboral semanal o tiempo equivalente, o en su caso, un tiempo superior al indicado. En cada caso, la determinación de los días de presencia obligatoria en la oficina, así como la forma concreta en la que se distribuirán las jornadas de teletrabajo, se acordarán con el mando responsable correspondiente, siempre dentro de los parámetros generales establecidas en el calendario laboral de aplicación.

Sin perjuicio de lo expuesto anteriormente, para poder acceder a esta modalidad de teletrabajo, las personas trabajadoras deberán contar con una antigüedad mínima en la empresa de doce (12) meses.

44.2 Condiciones del teletrabajo.

44.2.1 Duración y reversibilidad del acuerdo.

Con carácter general, el sistema de teletrabajo entrará en vigor en la fecha que se indique en el acuerdo de teletrabajo suscrito por las partes y tendrá una duración indefinida.

No obstante, hay casos en los que las personas trabajadoras sólo podrán teletrabajar durante un determinado período o una fase concreta de un proyecto. En estos casos, se formalizará un acuerdo de teletrabajo por tiempo determinado.

Transcurridos los tres (3) primeros meses de teletrabajo, se evaluará la idoneidad para teletrabajar y la satisfacción de ambas partes con este sistema de trabajo.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el acuerdo de teletrabajo, durante cualquier momento de su vigencia, sin alegar motivo alguno, comunicándolo a la otra parte por escrito con al menos un (1) mes de preaviso. Transcurrido ese plazo de preaviso, el acuerdo de teletrabajo se tendrá por concluido y la persona trabajadora volverá a prestar servicios de forma presencial en su centro de trabajo.

En ningún caso, se entenderá que el hecho de comenzar a teletrabajar o de volver a prestar servicios de forma presencial, implica una modificación sustancial de las condiciones de trabajo para la persona trabajadora, al formar parte del contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo de la persona trabajadora.

La denuncia y conclusión del acuerdo de teletrabajo no conllevará el derecho a recibir compensación o indemnización alguna entre las partes.

Una vez concluido el acuerdo de teletrabajo, la persona trabajadora devolverá a la empresa la totalidad de medios técnicos y documentación en caso de que se le hubiera facilitado para poder teletrabajar.

Durante todo el tiempo que se esté teletrabajando, la persona trabajadora seguirá reportando las horas de trabajo. Asimismo, se seguirá el procedimiento ordinario para la fijación de vacaciones y se deberá reportar todas las ausencias que se produzcan.

44.2.2 Lugar de realización del teletrabajo.

El teletrabajo se realizará desde un lugar distinto del centro de trabajo. El servicio de prevención de riesgos laborales informará a las personas trabajadoras sobre los requisitos que hay que cumplir. La persona trabajadora se compromete a cumplir y hacer cumplir todas las normas de seguridad e higiene que legal o convencionalmente resulten de aplicación en cada momento, así como realizar aquellos cambios que pueden ser necesarios para que el lugar desde el que el trabajador/a presta servicios cumpla con los requisitos de seguridad y salud.

44.2.3 Jornada y horario laboral.

La jornada y horario laboral, así como el calendario laboral anual aplicable, serán los establecidos con carácter general para la unidad funcional a la que pertenece la persona trabajadora. En cualquier caso, la persona trabajadora deberá estar trabajando y disponible «on line» durante las horas de presencia obligatoria que señala el calendario laboral aplicable.

La persona trabajadora se compromete a acudir a cuantas reuniones sea convocada por parte del responsable de la unidad en el centro de trabajo, ya sean reuniones periódicas como imprevistas.

44.2.4 Otras condiciones y derechos.

En todo caso, y salvo lo establecido en esta instrucción o lo que se establezca en el acuerdo de teletrabajo formalizado por las partes, las condiciones laborales de la persona trabajadora continuarán rigiéndose por el presente convenio colectivo y demás normativa vigente aplicable, y el teletrabajo no implicará variación en las condiciones laborales de la persona trabajadora ni modificación o menoscabo en el ejercicio de los derechos colectivos y de representación o participación sindical reconocidos en la legislación vigente y en la normativa interna de la empresa, ni alterarán el derecho a la información en igualdad de condiciones que el resto de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO IX

Desconexión digital

Artículo 45. *Derecho a la desconexión digital.*

Las personas trabajadoras no estarán obligadas a dar respuesta a los correos electrónicos de la empresa fuera de su jornada laboral, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales ligadas a necesidades de prestación de servicio a clientes.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 46. *Régimen disciplinario.*

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y transcendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 47. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las sumas de falta de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando excede de quince (15) minutos en un (1) mes, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se calificará de grave o muy grave.
2. Descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo. Si se originara un perjuicio a la organización del trabajo, esta falta podrá ser calificada como grave o muy grave, según los casos.
3. Pequeños descuidos en la conservación o uso en los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa el cambio de domicilio o medio de comunicación.

5. Las discusiones con otras personas trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia de público.

6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o mercancías, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

8. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

9. Faltar un (1) día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

10. Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Artículo 48. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. La suma de falta de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta (30) minutos en un (1) mes.

2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de Dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de su trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

3. Descuido importante en la conservación o uso de los géneros o del material de la empresa.

4. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por ella.

5. Las discusiones con otras personas trabajadoras en presencia del público o que trascienda a este.

6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que medie autorización expresa.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada.

8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos (2) días en un (1) mes. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para la empresa o el público, se considerarán como faltas muy graves.

9. La embriaguez o la ingesta de estupefacientes o sustancias similares manifestada en una (1) ocasión, en jornada laboral y en dependencias de la empresa, si repercuten negativamente en el trabajo.

10. El incumplimiento de la normativa de la empresa relativa a la carga de máquinas en explotación, siempre que tal incumplimiento no cause un perjuicio a la empresa, en cuyo caso se sancionará como muy grave.

11. La comisión de tres (3) faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 49. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos (2) días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con otras personas trabajadoras o cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra

persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

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

5. El robo, hurto, apropiación o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros y compañeras de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.

7. Las riñas y pendencias con las compañeras y los compañeros de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

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

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente contra el respeto, la intimidad y o dignidad de la mujer, el hombre o la persona LGTBI, así como aquellas que vayan contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras, mediante la ofensa, verbal o física. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

11. La comisión por un mando superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho de la persona trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para la persona subordinada.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

13. Incumplir consciente o negligentemente la normativa higiénico-sanitaria de aplicación en la manipulación de alimentos, o la de prevención de riesgos laborales, siempre que la persona trabajadora haya sido informada de los riesgos del puesto y de las medidas de protección aplicables.

14. El incumplimiento de la normativa de la empresa relativa a la carga de máquinas en explotación, siempre que tal incumplimiento cause un perjuicio a la empresa.

15. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral, si repercuten negativamente en el trabajo.

16. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis (6) meses siguientes de haberse producido la primera.

18. Realizar habitualmente sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear reiteradamente para uso propio herramientas o materiales de la empresa.

Artículo 50. Régimen de sanciones.

50.1 Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha de efectos y los hechos que la motivan.

50.2 Para la imposición de sanciones por faltas muy graves será preceptiva la instrucción de expediente disciplinario remitiendo a la persona interesada pliego de cargos con exposición de los hechos que se le imputan. De este pliego de cargos se dará traslado al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal del Centro de Trabajo.

En el plazo común de tres (3) días laborables la persona trabajadora y el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal podrán realizar alegaciones en aras al esclarecimiento de los hechos.

Transcurrido el referido plazo, corresponde a la empresa decidir lo que proceda.

50.3 Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

– Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres (3) días.

– Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro (4) a quince (15) días.

– Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis (16) a sesenta (60) días.
- Extinción del contrato mediante despido disciplinario, en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 51. *Prescripción de las faltas.*

La facultad de la Dirección de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez (10) días, para las graves a los veinte (20) días y para las muy graves a los sesenta (60) días a partir del día en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis (6) meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XI

Representación y derechos sindicales

Artículo 52. *Representación Legal de las Personas Trabajadoras.*

Corresponden a los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal de los centros de trabajo de la empresa todas las competencias y garantías que le atribuye la legislación vigente sobre la materia.

En el ejercicio de sus funciones y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, la Representación Legal de las Personas Trabajadoras para el ejercicio de sus funciones como tales, deberá notificar sus ausencias a sus superiores con una antelación mínima de cuarenta y ocho (48) horas, salvo que concurra causa que justifique que la ausencia se notifique con una antelación inferior.

Artículo 53. *Crédito horario sindical.*

Las horas sindicales a las que hace referencia el artículo 68.e del Estatuto de los Trabajadores, podrán ser utilizadas, cedidas y o acumuladas por cualquiera de las personas representantes legales de las personas trabajadoras en función de las necesidades de representación, previa comunicación a la empresa de esta acumulación.

Se establece un crédito horario adicional, además del establecido en el artículo 68.e del Estatuto de los trabajadores, de diez (10) horas mensuales para cada uno de los siguientes Representantes Legales de las Personas Trabajadoras: Presidentes/as y Secretarios/as de los Comités de Empresa que tengan más de cinco (5) componentes y Presidente/a y Secretario/a del Comité Intercentros.

Artículo 54. *Comité Intercentros.*

54.1 Constitución: En las empresas que cuenten con más de un (1) centro de trabajo con Representación Legal de las personas trabajadoras se constituirá un Comité Intercentros.

54.2 Composición: El número de componentes del Comité Intercentros se determinará en función del número de personas trabajadoras de la empresa según la siguiente escala:

De 50 a 100 personas: cinco (5).

De 101 a 200 personas: nueve (9).

Más de 200 personas: trece (13).

54.3 Designación: Sus componentes serán designados por y entre los componentes de los distintos Comités de Empresa y Delegados/as de Personal y en la constitución del Comité Intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales de la empresa. A tal fin, se deberá actualizar la composición de sus componentes cada dos (2) años, a contar desde la fecha de su constitución inicial.

La empresa facilitará los medios necesarios para celebrar las reuniones de designación de los componentes del Comité Intercentros.

54.4 Funcionamiento: Constituido el Comité Intercentros se nombrará un presidente/a, un secretario/a, se elaborará un reglamento interno y se reunirá, al menos, dos (2) veces al año.

54.5 Medios: la empresa facilitará los medios necesarios para el correcto funcionamiento del Comité Intercentros.

54.6 Desplazamientos: Los posibles desplazamientos a los diferentes centros de trabajo, instalaciones de la empresa, etc. que pudieran efectuar los componentes del Comité Intercentros, serán realizados, como máximo, por dos (2) personas del mismo. La empresa cuando considere justificado el desplazamiento facilitará los medios necesarios.

54.7 Funciones: El Comité Intercentros tendrá todas las funciones que la ley atribuye a los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal en el ámbito de la empresa.

CAPÍTULO XII

Procedimiento para la inaplicación del convenio colectivo

Artículo 55. *Procedimiento para la inaplicación del convenio colectivo.*

La modificación sustancial y/o inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia del presente convenio colectivo.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quién la comunicará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

En el plazo de los diez (10) días siguientes a la comunicación, la dirección de la empresa y una comisión representativa de las personas trabajadoras integrada por un máximo de trece (13) personas (elegidas de entre la Representación Legal de las Personas Trabajadoras y en proporción al número de personas que representen), iniciarán un período de consultas por un plazo máximo de quince (15) días y adoptarán la resolución que proceda.

En caso de acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas. Dicho acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral. El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas y su duración.

En caso de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio colectivo, que dispondrá de un plazo máximo de siete (7) días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

Cuando esta no alcanzara acuerdo, las discrepancias producidas en su seno se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos previstos en el artículo 9 del presente convenio colectivo.

DISPOSICIONES ADICIONALES Y TRANSITORIA

Disposición adicional primera. *Garantía de empleo para personas trabajadoras mayores de cincuenta (50) años.*

Para mitigar la preocupación de la plantilla ante un escenario de pérdida de empleo por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas, la empresa se compromete a no aplicar medidas extintivas fundadas en estas causas al personal que tengan cumplidos cincuenta (50) o más años de edad a la fecha de la eventual extinción.

Disposición adicional segunda. *Política de igualdad.*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo se remiten al «Primer Plan de Igualdad del Grupo Selecta (2023-2027)» suscrito el 22 de septiembre de 2023.

Disposición adicional tercera. *Protocolo de Prevención y Actuación Frente a Todos los Tipos de Violencia y Acoso en el Trabajo.*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo se remiten al «Protocolo de Prevención y Actuación Frente a Todos los Tipos de Violencia y Acoso en el Trabajo del Grupo Selecta», firmado el 22 de septiembre de 2023 y revisado el 4 de septiembre de 2025.

Disposición adicional cuarta. *Protección a las trabajadoras víctimas de la violencia de género.*

Aquellas trabajadoras pertenecientes a la plantilla de la empresa y que sean declaradas oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Disposición adicional quinta. *Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.*

La igualdad y no discriminación de las personas trabajadoras (mujeres, hombres, personas LGTBI o de cualquier orientación e identidad sexual y expresión de género) es uno de los valores y cultura de las empresas del Grupo Selecta, promoviendo condiciones de trabajo respetuosas y entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI están integradas en el presente convenio colectivo dentro de los artículos 3 (ámbito personal y principio de no discriminación), 10 (clasificación profesional), 11 (grupos profesionales, promociones y ascensos), 13 (provisión de vacantes), 28 (licencias retribuidas), 47 (faltas leves), 49 (faltas muy graves), así como en el «Protocolo de Prevención y Actuación Frente a Todos los Tipos de Violencia y Acoso en el Trabajo» indicado en la disposición adicional tercera del presente convenio colectivo.

Disposición adicional sexta. *Protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos (FMA)*.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo se remiten al «Protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos (FMA)».

Disposición transitoria. *Saldo de vacaciones «Pelican Rouge»*.

Dentro de los seis (6) meses posteriores a la firma del presente convenio colectivo, se reunirá la Comisión Paritaria para dar solución a la bolsa de vacaciones del personal proveniente de la extinta «Pelican Rouge».

ANEXO I

Tablas: Salariales, comisiones y otros conceptos

Tablas 2024

Tabla salarial 2024 (desde el 1 de julio de 2024)

Área	Grupo	Puesto de trabajo	2024
ÁREA OPERACIONAL.	I	Reponedor/a C.	17.477,02
		Reponedor/a B.	16.946,00
		Reponedor/a A.	15.876,00
		Limpiador/a C.	18.543,57
		Limpiador/a B.	18.002,09
		Limpiador/a A.	16.591,27
	II	Administrativo/a C.	19.820,13
		Administrativo/a B.	19.219,10
		Administrativo/a A.	16.964,45
		Técnico/a de calle C.	22.165,22
		Técnico/a de calle B.	21.372,06
		Técnico/a de calle A.	17.450,72
		Técnico/a de taller C.	22.165,22
		Técnico/a de Taller B.	21.372,06
		Técnico/a de Taller A.	17.450,72
	III	Supervisor/a Operacional.	22.733,35
		Supervisor/a Técnico.	22.733,35
		Responsable Adm.	22.733,35
	IV	Responsable Departamento.	25.980,97
	V	Director/a Regional.	32.476,21

Área	Grupo	Puesto de trabajo	2024
ÁREA LOGÍSTICA Y SERVICIOS AUXILIARES.	I	Mozo/a C.	18.903,31
		Mozo/a B.	18.140,68
		Mozo/a A.	16.540,10
		Conductor/a C.	23.260,54
		Conductor/a B.	22.546,07
		Conductor/a A.	21.217,79
	II	Administrativo/a Almacén C.	19.820,13
		Administrativo/a Almacén B.	19.219,10
		Administrativo/a Almacén A.	16.964,45
		Técnico/a de Taller de vehículos C.	23.274,62
		Técnico/a de Taller de vehículos B.	21.434,30
		Técnico/a de Taller de vehículos A.	20.027,00
	III	Responsable de Almacén.	19.377,47
		Responsable Servicios Generales.	23.815,89
		Responsable Taller.	23.815,89

Área	Grupo	Puesto de trabajo	2024
ÁREA SERVICIOS CORPORATIVOS.	II	Administrativo/a Servicios Corporativos C.	20.027,00
		Administrativo/a Servicios Corporativos B.	19.219,10
		Administrativo/a Servicios Corporativos A.	16.964,45
		Técnico/a de Help Desk.	19.219,10
	III	Técnico/a de Servicios Corporativos.	21.282,74
		Responsable.	21.282,74
		Analista IT.	21.282,74
	IV	Responsable Departamento.	25.980,97
		Responsable funcional.	25.980,97
		Hunter.	22.733,35
		Controller.	22.733,35
		Farmer.	25.980,97
		Director/a Regional de Venta.	28.146,05
	V	Director/a Nacional.	30.311,13
		Director/a de IT.	30.311,13
		Director/a de Integración.	30.311,13

Tabla comisiones 2024

Línea	De enero a junio de 2024		Desde julio de 2024	
	Ruta	Gran implantación	Ruta	Gran implantación
BEBIDAS CALIENTES.	0,003207914	0,002862177	0,003304151	0,002948042
FRÍAS.	0,009542642	0,007280542	0,009828921	0,007498958
SÓLIDOS.	0,012121074	0,007449112	0,012484706	0,007672585
ZUMOS.	0,015455733	0,015455733	0,015919405	0,015919405
AUTOALIMENTADAS.	3,311942870	3,311942870	3,411301156	3,411301156
BOTELLÓN 1,5 l.	0,011039810	0,011039810	0,011371004	0,011371004
BOTELLÓN 10 l.	0,124197858	0,124197858	0,127923793	0,127923793
BOTELLÓN 20 l.	0,331194287	0,331194287	0,341130116	0,341130116
Comisión Máquina Starbucks.	0,009623742	0,009623742	0,009912454	0,009912454
FIJO – Starbucks y similares.	15,28		15,74	

Tabla otros conceptos 2024

Concepto	De enero a junio 2024	Desde julio 2024
Plus correturnos técnico.	100,37	103,38
Plus correturnos reponedor.	387,82	399,46
Plus asistencia técnica.	197,59	205,55
Complemento comisión sólidos IB.	254,46	262,09
Guardia sábado reponedores.	95,00	97,85
Guardia sábado técnicos.	120,00	123,60
Guardia domingos y festivos reponedores.	120,00	123,60
Guardia domingos y festivos técnicos.	150,00	154,50
Plus compensatorio vacaciones.	27,00	27,81
Ayuda escolar.	160,00	164,80
Gratificación nupcialidad.	375,00	386,25
Gratificación natalidad.	160,00	164,80

Tablas 2025

Tabla salarial 2025

Área	Grupo	Puesto de trabajo	2025
ÁREA OPERACIONAL.	I	Reponedor/a C.	18.228,53
		Reponedor/a B.	17.674,68
		Reponedor/a A.	16.576,00
		Limpiador/a C.	19.340,94
		Limpiador/a B.	18.776,18
		Limpiador/a A.	17.304,69
	II	Administrativo/a C.	20.672,40
		Administrativo/a B.	20.045,52
		Administrativo/a A.	17.693,92
		Técnico/a de calle C.	23.118,32
		Técnico/a de calle B.	22.291,06
		Técnico/a de calle A.	18.201,10
		Técnico/a de taller C.	23.118,32
		Técnico/a de Taller B.	22.291,06
		Técnico/a de Taller A.	18.201,10
	III	Supervisor/a Operacional.	23.710,88
		Supervisor/a Técnico.	23.710,88
		Responsable Adm.	23.710,88
	IV	Responsable Departamento.	27.098,15
	V	Director/a Regional.	33.872,69

Área	Grupo	Puesto de trabajo	2025
ÁREA LOGÍSTICA Y SERVICIOS AUXILIARES.	I	Mozo/a C.	19.716,15
		Mozo/a B.	18.920,73
		Mozo/a A.	17.251,32
		Conductor/a C.	24.260,74
		Conductor/a B.	23.515,55
		Conductor/a A.	22.130,15
	II	Administrativo/a Almacén C.	20.672,40
		Administrativo/a Almacén B.	20.045,52
		Administrativo/a Almacén A.	17.693,92
		Técnico/a de Taller de vehículos C.	24.275,43
		Técnico/a de Taller de vehículos B.	22.355,97
		Técnico/a de Taller de vehículos A.	20.888,16
	III	Responsable de Almacén.	20.210,70
		Responsable Servicios Generales.	24.839,97
		Responsable Taller.	24.839,97

Área	Grupo	Puesto de trabajo	2025
ÁREA SERVICIOS CORPORATIVOS.	II	Administrativo/a Servicios Corporativos C.	20.888,16
		Administrativo/a Servicios Corporativos B.	20.045,52
		Administrativo/a Servicios Corporativos A.	17.693,92
		Técnico/a de Help Desk.	20.045,52
	III	Técnico/a de Servicios Corporativos.	22.197,90
		Responsable.	22.197,90
		Analista IT.	22.197,90
	IV	Responsable Departamento.	27.098,15
		Responsable funcional.	27.098,15
		Hunter.	23.710,88
		Controller.	23.710,88
		Farmer.	27.098,15
		Director Regional de Venta.	29.356,33
	V	Director/a Nacional.	31.614,51
		Director/a de IT.	31.614,51
		Director/a de Integración.	31.614,51

Tabla comisiones 2025

Línea	2025	
	Ruta	Gran implantación
BEBIDAS CALIENTES.	0,003446229	0,003074808
FRÍAS.	0,010251565	0,007821413
SÓLIDOS.	0,013021548	0,008002506
ZUMOS.	0,016603939	0,016603939
AUTOALIMENTADAS.	3,557987106	3,557987106
BOTELLÓN 1,5 l.	0,011859957	0,011859957
BOTELLÓN 10 l.	0,133424516	0,133424516
BOTELLÓN 20 l.	0,355798711	0,355798711
Comisión Máquina Starbucks.	0,010338689	0,010338689
Comisión Leche Fresca.	0,010338689	0,010338689
FIJO – Starbucks y similares.	16,42	

Tabla otros conceptos 2025

Concepto	2025
Plus corretornos técnico.	107,83
Plus corretornos reponedor.	416,64
Plus asistencia técnica.	214,39
Complemento comisión sólidos IB.	273,36
Guardia sábado reponedores.	102,06
Guardia sábado técnicos.	128,91
Guardia domingos y festivos reponedores.	128,91
Guardia domingos y festivos técnicos.	161,14
Plus Compensatorio vacaciones.	29,01
Ayuda escolar.	171,89
Gratificación nupcialidad.	402,86
Gratificación natalidad.	171,89