

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**3595** *Resolución de 31 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Districenter, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Districenter, S.A. (Código de convenio n.º 90103642012020), que fue suscrito, con fecha 20 de octubre de 2022, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los miembros del Comité de empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 31 de enero de 2023.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

#### **CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LA EMPRESA DISTRICENTER, S.A.**

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo afecta a los centros que tiene la Empresa abiertos en el territorio nacional y que se encuentran situados en Barcelona, Coslada (Madrid) y Telde (Las Palmas de Gran Canaria).

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El ámbito funcional se circunscribe a la actividad de la empresa definida en su objeto social actual, y en el que se pudiera constituir en el futuro, si se produjera una ampliación o modificación del mismo durante la vigencia del presente convenio.

Por tanto, se entienden incluidas las actividades corporativas de gestión, planificación, control, marketing, comercial, y cuantas sean necesarias para el ciclo productivo y de gestión de la empresa, así como las que impliquen servicios, procesos y programas de trabajo para terceros, desarrollados con recursos propios y dependencia directa del personal necesario.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente convenio afecta a todo el personal, de los centros de Barcelona, Coslada (Madrid) y Telde (Las Palmas de Gran Canaria), que tenga establecida, o establezca,

relación laboral común por cuenta ajena con la empresa Districenter, independientemente del tipo de contrato laboral, fijo o temporal, bajo el que se haya formalizado esa relación.

#### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio, entrará en vigor a todos los efectos con efectos de la fecha firma y tendrá una duración hasta el 31 de diciembre de 2026 y todo ello con independencia de la fecha de su publicación en el boletín oficial correspondiente.

#### Artículo 5. *Denuncia y revisión.*

La representación de la parte que desee denunciar el presente Convenio, deberá efectuar su denuncia, al menos, con 3 meses de antelación a la fecha de fin de vigencia.

En caso de no ser denunciado por ninguna de las partes, se entenderá prorrogado tácitamente hasta que se produzca la denuncia por alguna de las partes.

En el supuesto en el que no se alcance un acuerdo en el plazo de seis meses desde la denuncia, ambas partes se someterán a la decisión que se adopte en un laudo arbitral en los términos que se acuerde por ambas partes ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje («SIMA») en virtud de lo establecido en la Resolución de 10 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial).

Mientras dure la negociación, y hasta que se recoja un laudo arbitral, se mantendrán las condiciones actuales.

#### Artículo 6. *Incremento y revisión salarial.*

1. Para 2022, regirán las tablas salariales recogidas en el anexo I, aplicables a los centros de trabajo localizados en Barcelona, Coslada (Madrid) y Telde (Las Palmas de Gran Canaria).

2. Para los años 2023 a 2026, las tablas salariales se actualizarán en base al IPC con un mínimo del 2% y un máximo del 4%. A su vez, si el IPC resulta ser superior al 4% se aplicará el incremento equivalente al 25% de la diferencia que pueda existir.

Sin perjuicio de lo anterior, se tomará como referencia el indicador publicado (IPC) de cada año para aplicar los incrementos o decrementos en los términos siguientes.

En concreto, si el IPC es superior al 4% se aplicará un incremento equivalente al 25% sobre la diferencia que, en su caso, pueda existir.

Ejemplo:

Si el IPC asciende a un 8%, el incremento ascenderá al 5%, (4+1 que equivale al 25% sobre los 4 puntos de diferencia).

Si el IPC asciende a un 1%, el incremento ascenderá a 2%, (siendo que se establece un mínimo del 2% y máximo del 4%).

En cambio, si el IPC asciende al 2% el incremento ascenderá al 2%.

Los incrementos dispuestos en el presente artículo se realizarán únicamente sobre los conceptos retributivos expresamente previstos en el presente apartado, esto es, salario base y plus convenio, horas extras y horas festivas.

Una vez conocida la subida a aplicar las partes se reunirán para calcular y firmar las tablas salariales.

#### Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán considerados con este carácter.

*Artículo 8. Revocación de pactos colectivos anteriores y de costumbres o prácticas de Empresa.*

El presente convenio sustituye y deja sin efecto, en lo menester, cualquier otro acuerdo colectivo de carácter escrito o verbal, decisión unilateral de efectos colectivos, costumbre o práctica de empresa que viniera aplicándose en cualquier materia hasta la entrada en vigor del presente convenio en la Empresa de modo que a partir de entonces las condiciones de trabajo vendrán íntegramente reguladas por las disposiciones previstas en el presente convenio y ello sin perjuicio de lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en la redacción vigente a la fecha de publicación del presente convenio colectivo («Estatuto de los Trabajadores») y demás legislación concordante.

Constituye una excepción expresa a lo previsto en el párrafo anterior, la regulación establecida en el acuerdo en materia de ajuste salarial de fecha 17 de julio de 2012, que únicamente afecta a las personas que estuviesen en plantilla en fecha 1 de agosto de 2013.

*Artículo 9. Estructura retributiva y Plus Garantía Ad Personam.*

El Plus de Garantía Ad Personam se mantendrá en los mismos términos y condiciones que han regido hasta la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo siendo, en consecuencia, un complemento salarial no compensable ni absorbible sin que el mismo sea objeto de revalorización alguna, pero si cotizable a efectos Seguridad Social y tributable a efectos de Hacienda.

*Artículo 10. Comisión Paritaria Interpretadora del Convenio.*

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las de interpretar auténticamente el Convenio colectivo, el arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por las partes, vigilar el estricto cumplimiento de lo pactado y analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de las dudas y discrepancias que pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio colectivo.

Para que dicha Comisión emita dictamen y actúe en la forma reglamentaria prevista, se requerirá el acuerdo mayoritario de ambas representaciones con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la jurisdicción competente. Esta Comisión estará compuesta por 2 vocales de la parte empresarial y 2 vocales de la parte social.

Los componentes de la Comisión Paritaria serán elegidos por sus respectivas representaciones, preferentemente si han participado en las deliberaciones de este Convenio colectivo.

Dicha Comisión Paritaria, se reunirá de forma obligatoria a instancia de cualquiera de las partes, con un previo aviso mínimo de 24 horas. La Comisión estará presidida por el que nombren los miembros de esta, o bien, por la persona que designe la autoridad laboral competente y el plazo para resolver las cuestiones que se le planteen será de 7 días naturales. En caso de desacuerdo, ambas partes convienen en someterse a los procedimientos previstos en el convenio colectivo.

*Artículo 11. Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la Ley, en el presente Convenio y en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de los trabajadores en la empresa implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos

métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas es obligación del trabajador, quien deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Las relaciones de la empresa y sus trabajadores han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe.

Con el fin de fomentar la participación de los Trabajadores en la organización del trabajo, el Comité dispondrá con carácter trimestral de la información sobre las siguientes materias, que se entregará previamente: modificación de jornada, movilidad funcional, modificación de puesto de trabajo, jornadas especiales, formación y clasificación profesional.

El Comité de Empresa podrá hacer las aportaciones que crea convenientes con la finalidad de mejorar procesos y tiempos.

Con independencia que los interlocutores sean del área de operaciones, el Comité podrá solicitar la intervención de la Dirección quien tomará la última decisión.

#### Artículo 12. *Productividad.*

Ambas partes convienen que la productividad es función, tanto del personal como de los factores que corresponden a la dirección de la empresa y que constituye, mediante la misma, uno de los medios principales para la elevación del nivel de vida.

La empresa se compromete a poner todos los medios a su alcance para mejorar la productividad en los procesos mecánicos.

#### Artículo 13. *Sistemas de incentivos.*

La implantación de sistemas de remuneración con incentivos, así como la modificación de los ya existentes, se hará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En caso de no llegar a un acuerdo, se acudirá a la mediación solicitada por cualquiera de las partes.

Si los implantaran con carácter experimental y su resultado no fuese satisfactorio, la empresa podrá suprimirlos unilateralmente, por propia iniciativa o deberá hacerlo a instancia de la representación de los trabajadores, dentro del plazo de un año a contar desde su implantación, sin que en tal supuesto, por no tener carácter consolidable el sistema de remuneración con incentivo, se derive derecho alguno adquirido para los trabajadores afectados, y sin que los rendimientos comprobados durante la fase experimental del sistema de remuneración con incentivo sean vinculantes posteriormente para ninguna de las partes.

La empresa facilitará y redactará las fórmulas de cálculo de los incentivos en función de los rendimientos, con arreglo a un sistema claro y sencillo.

La empresa no podrá unilateralmente, imponer un incentivo o compensación económica que sustituya a las dietas y/o a las horas extraordinarias, salvo acuerdo expreso entre empresa y trabajador.

#### Artículo 14. *Rendimiento mínimo exigible y óptimo.*

Se entiende por rendimiento mínimo exigible, el definido como correspondiente a una actividad normal con los sistemas internacionalmente conocidos. Asimismo, se deberá determinar un rendimiento óptimo que tenga por objeto limitar la aportación del personal en la máxima medida para que no suponga perjuicio físico o psíquico al trabajador.

La determinación concreta, tanto del rendimiento mínimo exigible como la del óptimo y la adjudicación del número de elementos o de la tarea necesaria que corresponda, se establecerá de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, y en caso de no llegar a un acuerdo, se acudirá a la mediación solicitada por cualquiera de las partes, salvo cuando se implante con el carácter experimental a que se refiere el artículo anterior.

Una vez establecido el rendimiento mínimo exigible, a aquellos trabajadores que no lo alcancen por causas que le sean imputables, se les aplicará el artículo 54.2.e) del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 15. *Normas de trabajo.*

La fijación de las normas de trabajo que garanticen la bondad y seguridad del servicio, se establecerán de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En cualquier caso, la empresa podrá exigir la atención, vigilancia y limpieza del interior de los vehículos, de la maquinaria, de los útiles, etcétera.

La empresa tiene la obligación de que los toros, la maquinaria y útiles de trabajo se hallen en buenas condiciones, y que cumplan las disposiciones legales y reglamentarias aplicables

#### Artículo 16. *Cambio de centro de trabajo.*

1. En el caso de que la Empresa, previa concurrencia de necesidades de la organización y productividad, procediese a la redistribución del personal, se respetará la categoría profesional de éste y se le concederá el suficiente y racional tiempo de adaptación.

2. La Empresa podrá realizar cambios de puesto de trabajo de naturaleza temporal, que no tendrán la consideración de desplazamiento al amparo de lo previsto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, de modo que las personas trabajadoras deberán desarrollar sus funciones en los distintos centros que tenga la Empresa en cada momento, siempre que la distancia entre ambos centros no sea superior a 50 kilómetros. Los trabajadores serán informados con la máxima antelación posible, procurando siempre un mínimo de 48 horas y cuya duración no podrá superar los 14 días naturales.

Para este tipo de cambios, se contemplarán previamente las siguientes posibilidades y por el orden indicado:

- a) Trabajadores voluntarios
- b) Trabajadores más próximos al centro de trabajo al que serán adscritos con carácter temporal
- c) Por rotación con el resto de personal

Las personas trabajadoras que estén acogidas a la situación de reducción de jornada por cuidado de familiar en los términos legalmente vigentes estarán excluidas de la aplicación del presente apartado.

3. En el supuesto en el que la Empresa comunique a una persona trabajadora la decisión de desplazarla con carácter temporal a otro centro que se encuentre adscrita contractualmente exclusivamente a un único centro de trabajo, la persona trabajadora en cuestión tendrá derecho a percibir en concepto de desplazamiento las siguientes cantidades:

- a) Hasta 25 km: se abonará la cantidad máxima de 100 euros brutos en cómputo mensual proporcionalmente a los días en los que la persona trabajadora esté desplazada.
- b) Más de 25 km a 50 km: se abonará la cantidad máxima de 200 euros brutos en cómputo mensual proporcionalmente a los días en los que la persona trabajadora esté desplazada.

4. En el resto de supuestos no expresamente contemplados en el apartado anterior resultarán de aplicación las disposiciones legales recogidas en el artículo 40 Estatuto de los Trabajadores y demás concordantes.

## Artículo 17. *Jornada laboral.*

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo semanal, de lunes a viernes, salvo lo establecido en el contrato de trabajo, regulándose de conformidad con la legislación aplicable y constituyendo una excepción expresa a lo previsto en el presente apartado lo establecido en el presente artículo 17 en materia de distribución irregular de la jornada y en el artículo 18 en materia de horas extraordinarias.

Todos los trabajadores disfrutarán de 30 minutos diarios como mínimo, para el tiempo del «bocadillo». Dicho tiempo tiene la consideración, a todos los efectos, de trabajo efectivo.

Este tiempo podrá disfrutarse de forma fraccionada siempre que el responsable así lo autorice. Los contratados a tiempo parcial, que desarrollen un trabajo de 4 o más horas diarias de forma continuada disfrutarán del descanso de bocadillo proporcional a su jornada, pudiendo ampliar de forma voluntaria hasta un máximo de 30 minutos no teniendo esa diferencia consideración de trabajo efectivo.

Con el fin de preservar el empleo y adecuar la capacidad de la empresa a la carga de trabajo existente en cada momento, se establece una flexibilidad horaria (distribución irregular de la jornada) que se regulará de la siguiente forma:

Cuando concurren causas de carácter técnico, organizativo, y productivo, la jornada de trabajo podrá ampliarse hasta un máximo de 2 horas diarias, respetando siempre los descansos previstos por el Estatuto de los Trabajadores.

Se considerarán como tales causas las vinculadas con la competitividad, productividad u organización técnica del trabajo en la empresa. Las 2 horas podrán añadirse al principio o la finalización de la jornada normal y su concreción se efectuará de mutuo acuerdo entre empresa y empleado.

Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, aquel trabajador cuya jornada se extienda de lunes a viernes, podrá acogerse a la distribución irregular de jornada, trabajando los sábados con un límite de 8 horas siempre que concurren causas de carácter técnico, organizativo, y productivo.

La comunicación a los trabajadores de estas situaciones les será informadas con la máxima antelación posible, y con un mínimo de cinco días.

Cuando concurren causas de carácter, técnico, organizativo, y productivo, la jornada de trabajo podrá reducirse hasta un máximo de 2 horas diarias.

Si este saldo fuere negativo para el trabajador, recibirá el salario completo pero quedarán pendientes de regularización las horas debidas; se realizará una primera regularización a 31 de enero de cada año;

– Si del total mensual de horas realizadas resultara un saldo favorable al trabajador y este exceso de horas no pudiera ser compensado en su totalidad por descanso, la parte restante le sería abonada como horas extraordinarias en la nómina del mes de febrero.

– En el supuesto en el que el saldo fuera negativo, el trabajador mantendrá dicho saldo negativo hasta el 31 de julio de cada año momento en el que quedará cerrado dicho período, poniendo fin a la posible compensación e iniciándose el nuevo periodo el 1 de agosto. Las horas realizadas como compensación debida por un saldo negativo hasta el 31 de julio no serán consideradas como horas extraordinarias.

A las personas que se encuentren acogidas a la situación de reducción de jornada, no les resultará de aplicación lo dispuesto en materia de distribución irregular de la jornada.

## Artículo 18. *Horas extraordinarias.*

Se considerarán como tales las que excedan de la jornada establecida que conste en el calendario laboral pactado, con los criterios expuestos en el artículo anterior.

En estos casos, y antes de ser abonadas, se tendrá en cuenta lo regulado en la compensación de horas por adecuación de jornada. De este modo, las horas que no sea posible su compensación con descanso se abonarán según se refleja para cada categoría en las tablas salariales que constan en los anexos.

Las horas que excedan de las de flexibilidad indicadas en el artículo anterior, tendrán la consideración de horas extras voluntarias y serán retribuidas según tablas en el mes siguiente al de su realización. En ningún caso el precio será inferior al valor de la hora ordinaria.

## Artículo 19. *Vacaciones.*

Todo el personal al servicio tendrá derecho al disfrute de un período de 22 días laborales de vacaciones retribuidas en función del salario real.

Dentro del primer trimestre del año, se establecerán de mutuo acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa, las fechas de disfrute de las vacaciones para cada trabajador; una vez fijadas, la empresa no podrá modificarlas unilateralmente.

La Empresa podrá pactar individualmente con sus trabajadores, con la intervención de sus representantes, el fraccionamiento de las vacaciones, de manera que 15 días se realicen en el período estival de forma consecutiva (se entiende por período estival el comprendido entre las dos últimas semanas de junio y hasta la tercera semana de septiembre) el resto 7 días laborales, a lo largo del año que podrán fraccionarse de mutuo acuerdo entre las partes.

Este pacto podrá extenderse también de común acuerdo, en caso de que el fraccionamiento afecte a vacaciones establecidas, en meses distintos a los veraniegos.

## Artículo 20. *Condiciones económicas y estructura salarial. Plus de productividad.*

1. La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los períodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

2. No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen a los trabajadores por los conceptos siguientes:

- a) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.
- b) Las indemnizaciones o compensaciones correspondientes a traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos.
- c) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- d) Cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios en los términos dispuestos en el artículo 26.2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. En la estructura del salario se distinguirán el sueldo o salario base, los complementos salariales y las asignaciones voluntarias adicionales.

4. El presente Convenio establece para cada categoría un Salario Base y un Plus de Convenio que son los que constan en las tablas salariales que constan como anexo I.

Dichas percepciones son mínimas y obligatorias y para alcanzar su cuantía no podrá absorberse cantidad alguna.

5. Complementos por cantidad o calidad de trabajo, que se establecen para retribuir una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo realizado, y son, entre otros, las primas o incentivos, los pluses de actividad y de asistencia y las horas extraordinarias. No tienen carácter de consolidables.

## 6. Plus de productividad.

El importe que se podrá percibir por ese concepto ascenderá a 200 euros brutos mensuales a razón de 12 mensualidades.

Para el cálculo de dicho plus se tomará en consideración las variables relativas a la producción individual, producción colectiva, absentismo y calidad en los términos que constan en el reglamento vigente de desarrollo del plus que a tal efecto se comunica anualmente por la empresa.

Para aquellos centros o actividades donde no está definido el Plus de productividad en cada momento, la empresa asume el compromiso de desarrollarlo. A tal efecto, la empresa dispondrá de un plazo de seis meses para comunicar a los trabajadores afectados el contenido y alcance del Plus.

En el supuesto que en dicho plazo no se haya comunicado ningún sistema retributivo por dicho concepto la empresa abonará las siguientes penalizaciones en proporción al tiempo dedicado a las actividad o centro:

La Empresa abonará a los trabajadores el importe de 50 euros brutos mensuales a razón de 12 mensualidades, los cuales tendrán carácter no consolidable y serán sustituidos por el importe resultante del sistema de incentivos cuando éste entre en vigor, sin que tengan derecho al percibo de ambas cuantías de forma cumulativa.

Si se supera el plazo de 1 año desde la firma del presente convenio sin que se haya comunicado el sistema de incentivos, el importe a abonar será de 75 euros brutos mensuales a razón de 12 mensualidades, los cuales tendrán carácter no consolidable y serán sustituidos por el importe resultante del sistema de incentivos cuando éste entre en vigor, sin que tengan derecho al percibo de ambas cuantías de forma cumulativa.

Finalmente, y para el caso en que no se realice comunicación alguna relativa al sistema de incentivos en el plazo de 2 años desde la firma del presente convenio colectivo, el importe para abonar será de 100 euros brutos mensuales a razón de 12 mensualidades, los cuales tendrán carácter no consolidable y serán sustituidos por el importe resultante del sistema de incentivos cuando éste entre en vigor, sin que tengan derecho las personas trabajadoras al percibo de ambas cuantías de forma cumulativa.

7. En especie, tales como manutención y alojamiento, cuyo importe no podrá exceder en ningún caso del 30% del sueldo o salario base.

8. Districenter podrá asignar a sus trabajadores cantidades en metálico o en especie de forma voluntaria, libre y diferenciada, a criterio estimativo, sin requerir aceptación ni contraprestación, siempre que esta retribución voluntaria, cotizable a todos los efectos en Seguridad Social, sea totalmente independiente de los demás conceptos retributivos que al trabajador le corresponda percibir por disposición legal, por el presente Convenio colectivo o por pacto individual. Su concesión o modificación no podrá suponer discriminación por las causas especificadas en el artículo 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Por el carácter no consolidable con el que se pacta este concepto retributivo, las asignaciones voluntarias concedidas a partir de la entrada en vigor del convenio no dan derecho a reclamación si se reducen o suprimen, salvo en los supuestos de discriminación contemplados en el párrafo anterior.

La empresa informará semestralmente a los representantes de los trabajadores del número de éstos a los que en tal período hayan abonado asignaciones voluntarias y del porcentaje que las mismas suponen en relación con la masa salarial bruta de toda la empresa o centro de trabajo.

9. Districenter ofrecerá a los trabajadores con al menos de 1 año de antigüedad en la empresa, la posibilidad de acceder a planes de retribución flexible, pudiendo consistir, entre otros, en la atribución de tickets restaurante, tickets transporte y tickets guardería, sin perjuicio de posibles modificaciones en cuanto a la oferta que la Empresa deba aplicar por razones de mercado. A dicha retribución se aplicará el tratamiento fiscal y de Seguridad Social que la normativa vigente en cada momento exija.

## Artículo 21. *Gratificaciones extraordinarias.*

Los trabajadores al servicio de la empresa tendrán derecho a tres pagas extraordinarias al año: marzo, junio y diciembre.

El importe de cada paga extraordinaria será comprensivo de 30 días de salario base y plus convenio, de acuerdo con las tablas salariales.

Las pagas extras se abonarán, como regla general, de forma mensual prorrateada salvo para aquellos trabajadores que vinieran percibiendo hasta la fecha las pagas de forma no prorrateada los cuales mantendrán ese sistema de pago. Si el tiempo de prestación de servicios es inferior al año, se abonarán proporcionalmente a los servicios prestados.

El trabajador podrá modificar la forma de abono de las pagas con una antelación de un mes del siguiente modo:

Las pagas extras de marzo y junio se pagarán el día 22 de los meses indicados y la de diciembre el día 15 del mismo mes.

Del mismo modo, el trabajador podrá modificar la forma de abono de las pagas con una antelación de un mes pasando del sistema de pago no prorrateado al sistema de pago prorrateado.

## Artículo 22. *Plus especial de beneficios.*

Plus especial de beneficios. Los trabajadores al servicio de la empresa tendrán derecho a una gratificación por beneficios que se abonará en el mes de septiembre, siempre y cuando la empresa haya obtenido beneficios en el resultado económico del año anterior.

Esta gratificación será un 6 % de los beneficios netos del ejercicio anterior para el conjunto de todos los trabajadores, y se distribuirá de forma uniforme para todas las personas trabajadoras que hayan estado en situación de alta en el año de devengo del plus en proporción al tiempo de prestación de servicios efectivamente trabajado.

Constituirá requisito necesario para causar derecho a la paga de beneficios regulada en este precepto que el trabajador se encuentre en situación de alta en la empresa a fecha 30 de septiembre de cada año.

## Artículo 23. *Plus de nocturnidad.*

Los trabajadores, independientemente de la forma en que fueren contratados, cuando presten sus servicios entre las 22 y las 6 horas, percibirán un plus consistente en el 15% del salario base que se devengará proporcionalmente al tiempo trabajado comprendido en el referido horario.

## Artículo 24. *Plus de antigüedad.*

La promoción económica en función del trabajo desarrollado, que se devengará desde el día 1 del mes natural siguiente a su vencimiento, se satisfará a razón de 10 bienios a razón de un 2% cada bienio, calculados sobre el salario base pactado en el presente Convenio para cada categoría, y sin que la suma de los bienios pueda superar el 20% acumulado.

## Artículo 25. *Jubilaciones.*

Las jubilaciones se tratarán de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 26. *Accidentes de trabajo, enfermedad y fallecimiento.*

1. Accidentes de trabajo y enfermedad.

La empresa abonará en caso de incapacidad temporal, derivada de accidente, hasta el 100% del salario real, a partir del mismo día del accidente con el tope máximo señalado en la legislación sobre accidentes de trabajo. Durante el período de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, prescrito facultativamente, sea por accidente o enfermedad, se completará el 100% del salario real desde el primer día. Se entenderá comprendido en tal período el tiempo de espera seguido de hospitalización, así como el de recuperación, debiéndose acreditar tales extremos por los facultativos correspondientes.

En caso de baja por enfermedad sin hospitalización se cobrará la primera baja del año natural al 100% del salario real desde el primer día, con el tope máximo de la base de cotización de contingencias profesionales.

Las bajas sucesivas sin hospitalización, y dentro del mismo año natural, siempre que las mismas superen 30 días de duración, se abonarán al 90% del salario real a partir del día 31, sin retroactividad, con el tope máximo de la base de cotización de contingencias profesionales.

A los efectos del presente artículo, el salario real estará constituido por la totalidad de las percepciones salariales en jornada ordinaria, obtenidas por el trabajador en los 12 meses anteriores a la fecha en que se hubiere producido el hecho causante.

2. Fallecimiento fuera de plaza.

Cuando se produzca el fallecimiento fuera de plaza, en función del trabajo y por causa de éste, los gastos de traslado de los restos correrán a cargo de la empresa en la cuantía en que éstos superen las prestaciones que para estos casos tienen establecidas la Seguridad Social.

Artículo 27. *Prendas de trabajo.*

Districenter facilitará anualmente, a sus trabajadores, las prendas de trabajo que a continuación se especifican:

Las de verano dentro del primer trimestre y las de invierno dentro del tercero.

Personal de almacén:

Verano: 2 pantalones (largos o cortos) y 5 camisetas manga corta.

Invierno: 2 pantalones, 2 camisas manga larga, 2 chaquetas y 2 jerséis; 1 anorak cada 2 años.

La empresa facilitará la ropa de trabajo adaptada a premamá en aquellos casos que la interesada lo solicite y le corresponda.

Las citadas prendas, que serán de buena calidad, así como los distintivos que contengan, serán de obligatorio uso durante la realización de la jornada laboral.

Las citadas prendas serán repuestas, en caso de rotura o deterioro excesivo.

La empresa tendrá a disposición del personal guantes para manipular hierros, material u objetos que requieran protección de las manos.

Asimismo, al personal que realice tareas que supongan el manejo de material pesado o inciso-cortante, se le proveerá del correspondiente calzado de seguridad, respetándosele las garantías «ad personam».

En el caso de tareas realizadas al aire libre, se facilitará a los trabajadores un equipo completo de protección contra la lluvia que incluirá necesariamente impermeable y botas adecuadas.

Artículo 28. *Derechos sindicales.*

a) Los trabajadores podrán reunirse en asamblea fuera de las horas de trabajo y en los locales de la empresa, a petición de los representantes de los trabajadores o centrales sindicales más representativas del sector, previa autorización de aquélla, que deberá conceder, cuando se haya avisado con el tiempo suficiente y no exista impedimento grave.

b) La empresa permitirá en toda su amplitud las tareas de afiliación, propaganda e información sindicales, con tal de que éstas no alteren el proceso de trabajo en circunstancias normales. Se mantendrán los derechos sindicales actualmente vigentes a la firma del Convenio. Los representantes de los trabajadores y trabajadoras dispondrán de 40 horas mensuales retribuidas, que serán comunicadas con la máxima antelación posible.

c) En los comités de empresa y delegados de personal, siempre que se elabore una norma de acumulación de horas sindicales, de la que se entregará copia a la empresa, las horas sindicales, podrán ser acumuladas sin tope, incluso anualmente. Dicha norma de acumulación deberá contemplar, entre otros, sistemas por los que no se produzcan acumulaciones que superen el total de horas previstas en el Convenio.

d) Cobro de cuota: La empresa estará obligada al descuento de la cuota sindical por nómina, siempre que el trabajador afectado lo solicite por escrito. Los trabajadores que deseen que su afiliación a un sindicato conste a su empresario, a efectos de lo dispuesto en el último párrafo del apartado 1 del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, deberán notificárselo por escrito, teniendo aquél obligación de acusar recibo de la comunicación.

e) La información a entregar al Comité de Empresa será la contenida en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y, además, la siguiente:

- Relación de horas extras.
- Distribución irregular de la jornada (motivos, relación trabajadores y jornadas).
- Relación mensual trabajadores pertenecientes a Empresas de Trabajo Temporal.
- Relación trabajadores desplazados (motivos).

f) Se dotará, del siguiente material:

- Un local adecuado.
- Material de oficina.
- Línea telefónica con acceso a internet.
- Equipo informático básico.
- Mobiliario de oficina.

Artículo 29. *Salud laboral.*

I. Política preventiva.

1. La empresa, a partir del plan de prevención, se compromete a integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de sus actividades y disposiciones, tanto en los procesos técnicos de organización del trabajo como en todos los niveles de la línea jerárquica de la empresa. El plan de prevención será conocido por todos los trabajadores/as de la empresa.

2. Como principio general se adoptarán las medidas que antepongan la protección colectiva a la individual y se vigilará el correcto cumplimiento de las medidas de prevención adoptadas.

3. Los objetivos de la prevención en la empresa deberán tener fiel reflejo en la dotación de los recursos y responsables que permitan la materialización de los mismos.

## II. Vigilancia de la salud.

1. La vigilancia de la salud, en el ámbito laboral, se regirá por los principios de pertinencia, proporcionalidad y con finalidad estrictamente preventiva.

2. El conjunto de pruebas que hayan de realizarse se tratarán en el seno del Comité de Seguridad y Salud. Para ello, se informará anualmente al CSS, mediante documento de carácter epidemiológico, de los resultados de la vigilancia de la salud. Los criterios epidemiológicos que como mínimo deberán incluirse serán los de puestos de trabajo, edad y género, respetando, en cualquier caso, la confidencialidad de datos de los trabajadores/as.

3. Los trabajadores/as, antes de someterse a la vigilancia de la salud, han de ser informados de los objetivos y los contenidos de ésta, así como requerírseles el consentimiento informado. Se procederá a entregar copia de los resultados de los exámenes de salud particulares a los trabajadores/as que se hayan sometido a los mismos.

4. Cuando, como resultado de los exámenes médicos derivados de la vigilancia de la salud con relación a la aptitud del trabajador/a para la ejecución de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo, el trabajador/a sea calificado como «no apto» para su trabajo habitual, se valorará en el seno del CSS la posibilidad del cambio de puesto de trabajo, siempre que el trabajador lo solicite.

## III. Formación en prevención.

1. Para fomentar la cultura preventiva en la empresa se considera indispensable la formación en materia de prevención de riesgos laborales para los trabajadores/as y para los mandos. Por ello, dependiendo de las tareas que en cada centro de trabajo se desarrollen, se implantarán planes de formación específicos.

2. La formación que reciban los trabajadores/as estará centrada en el puesto de trabajo al que estén adscritos y versará como mínimo sobre:

- a) Riesgos potenciales.
- b) Productos que se utilizan.
- c) Procedimientos de prevención.
- d) Protecciones mecánicas.
- e) Equipos de protección individual (EPI): correcta elección, uso, funcionamiento y mantenimiento.
- f) Uso de equipos adecuados con las tareas a desarrollar.
- g) Cualquier conocimiento mediante el cual el trabajador pueda desarrollar su actividad de forma más autónoma.

La formación en materia de prevención se dará siempre que sea posible dentro de la jornada laboral, de optarse por otro horario alternativo éste sólo podrá modificarse previo acuerdo en el seno del comité de seguridad y salud y no supondrá en ningún caso coste alguno para los trabajadores/as.

## IV. Coordinación empresarial.

1. En el seno del CSS se discutirá el desarrollo, concreción y puesta en marcha de los mecanismos de coordinación preventiva.

Los medios de coordinación habrán de contener como mínimo la información a los trabajadores/as, delegados/as, contratos y subcontratas de obras y servicios, así como unas medidas de cooperación que faciliten la participación de todos los agentes implicados. Es decir, empresas, representantes de los trabajadores/as y servicios de prevención.

## V. Delegados/as de prevención.

Los delegados/as de prevención, sean o no miembros del comité de empresa, gozarán de las mismas garantías en el ejercicio de sus funciones que se recogen en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, así como las funciones y facultades recogidas en los artículos 36.2.a, 36.2.c, 37.1 y 37.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, es decir:

- a) Reuniones del CSS.
- b) Convocatorias del empresario/a relacionadas con la prevención de riesgos.
- c) Visitas al centro de trabajo cuando se hayan producido daños a la salud de los trabajadores/as.
- d) Acompañar a los técnicos o personas que realicen la evaluación de riesgos, miembros del servicio de prevención, inspectores de trabajo.

## VI. Pausa PVD para trabajadores/as usuarios/as de equipos de pantalla de visualización.

Son considerados trabajadores usuarios de PVD, todos aquellos que superen las 4 horas diarias o 20 horas semanales de trabajo efectivo con dichos equipos.

Con el fin de aplicar el criterio anterior, ambas representaciones negociarán las pausas que puedan corresponder en los términos previstos legalmente (RD 488/1997). De no llegarse a un acuerdo ambas representaciones se someterán a la decisión que se adopte en un laudo arbitral en los términos que se acuerde por ambas partes ante el SIMA.

## VII. Dispositivos correctores de la visión.

Aquellos dispositivos correctores de la visión a que se refiere el Real Decreto 488/1997, que sean prescritos en los reconocimientos médicos, según protocolos de vigilancia de la salud por puesto de trabajo, con el fin de poder trabajar a las distancias requeridas específicamente en el puesto equipado con pantalla de visualización de datos, serán proporcionados por el empresario. Los términos en los cuales serán proporcionados se acordarán con la RLT.

## VIII. Plazos de resolución.

La Comisión Paritaria resolverá, en el plazo de tres meses, aquellos temas que en torno a Salud Laboral le planteen algunas de las partes.

## Artículo 30. *Chequeo médico.*

La empresa establecerá los oportunos convenios de cooperación con el Instituto Territorial de Higiene y Seguridad en el Trabajo, a fin de que corriendo por cuenta de las mismas los gastos de desplazamiento y las remuneraciones no percibidas por esta razón, se efectúen con periodicidad anual para todo el personal, los oportunos reconocimientos médicos preventivos, todo ello sin perjuicio de lo que determina al respecto la Legislación sobre accidentes de trabajo.

El personal que preste su trabajo frente a pantalla, si lo solicitan, se les efectuará, además, una revisión cada seis meses.

Se llevarán a cabo las gestiones oportunas para que se establezcan chequeos médicos específicos en función de los distintos grupos profesionales con carácter preventivo y teniendo en cuenta posibles enfermedades profesionales.

Artículo 31. *Permisos.*

## 1. Permisos retribuidos.

a) En el supuesto de matrimonio, el trabajador tendrá derecho a una licencia de permiso retribuido de 15 días naturales.

b) Tres días laborables por el nacimiento de hijo del trabajador y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización por más de un día o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario prescrito por el facultativo correspondiente, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 5 días. Se concederá un día de permiso retribuido por razón de nacimiento de hijos de los padres, hermanos o hijos, del trabajador.

Se entiende por desplazamiento, siempre que el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera del ámbito provincial o que dentro del mismo suponga un tiempo superior a 6 horas utilizando los servicios públicos normales.

c) Asimismo, se concederá 1 día de permiso retribuido por razón de boda de padres, hermanos o hijos.

d) También se concederá un día de permiso retribuido al trabajador que deba acompañar a parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, que requieran ser asistidos quirúrgicamente sin hospitalización (operación ambulatoria, entre otros).

Cada uno de los beneficios establecidos en el presente artículo para los matrimonios o cónyuges, les será de aplicación en la misma medida a las parejas de hecho legalmente constituidas.

e) Igualmente, la empresa concederá 3 días de permiso retribuido para asuntos personales, a aquellos trabajadores que lo soliciten con una antelación mínima de 48 h y siempre que su concesión no afecte a más del 10% del grupo profesional en un mismo día. Las peticiones serán atendidas por orden de solicitud, salvo casos de fuerza mayor acreditada.

Dichos días no podrán adosarse al inicio y/o finalización de: vacaciones.

También serán concedidas 16 horas justificadas, como permiso retribuido, en iguales condiciones que las indicadas en el párrafo anterior, salvando los casos de fuerza mayor.

f) Se establece que el trabajador recupere el 50% del tiempo invertido para asistir a las visitas a médicos especialistas y pruebas que estos soliciten, en el bien entendido que se justifique dicha asistencia de forma fehaciente.

g) Se concederá un permiso retribuido no recuperable a las personas trabajadoras cuya fecha de nacimiento coincida con un día laborable.

## 2. Permisos no retribuidos.

Los trabajadores tendrán derecho a 5 días de permiso no retribuido al año. Dichos días no podrán adosarse al inicio y/o finalización de vacaciones. Asimismo, tampoco podrá coincidir dicho permiso en 2 trabajadores de la misma sección.

Artículo 32. *Pólizas.*

La empresa viene obligada a contratar para sus trabajadores, una póliza de accidente, ateniéndose a la normativa vigente. En todos los supuestos, las causas que los motiven han de ser consecuencia de accidente laboral, sus cuantías para la vigencia del presente convenio serán las siguientes:

Para incapacidad permanente absoluta para todo trabajo: 53.209,80 euros.

En caso de muerte: 46.875,32 euros.

Por incapacidad permanente total para su profesión habitual: 30.405,61 euros.

Adicionalmente, se contratará una póliza de vida que garantice a los trabajadores un capital de 17.000 euros en el caso de muerte por cualquier causa distinta al accidente de trabajo.

Dichas cantidades las cobrarán los beneficiarios de las víctimas o los accidentados siendo su vigencia la total del Convenio.

Caso que los familiares del difunto precisaran hacer frente a los gastos de sepelio, la empresa se compromete a adelantar el importe necesario para este, que después será reembolsado por los beneficiarios de la póliza a Districenter.

La empresa dispondrá de un plazo máximo de 1 mes a partir de la fecha de notificación a las partes del acuerdo de registro y disposición de publicación por parte de la autoridad laboral, conforme a lo previsto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, para adecuar las pólizas contratadas a las coberturas que menciona este artículo.

#### Artículo 33. *Pluriempleo.*

La empresa se compromete a no contratar trabajadores que presten servicios en jornada completa en una empresa y cuyo contrato supondría situación de pluriempleo. En ningún caso la suma de las dos jornadas podrá suponer que se superen 8 horas diarias.

#### Artículo 34. *Clasificación profesional.*

##### 34.1 Del personal.

##### Sección primera. Principios generales

1. La clasificación del personal que a continuación se consigna es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de cada empresa.

2. Sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales derivados de las mejoras preexistentes a este Convenio y con acomodamiento a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, éstos están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

Los trabajadores que como consecuencia de la movilidad funcional realicen funciones superiores a las de su categoría por un período superior a 6 meses durante 1 año o a 8 durante 2 años, podrán reclamar el ascenso a la categoría correspondiente a las funciones realizadas, conforme a la normativa aplicable. Tendrán derecho, en todo caso, a percibir las diferencias salariales correspondientes.

Si por razones técnicas u organizativas que lo justifiquen se le encomendasen, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que corresponden a su categoría profesional, el trabajador tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen. Se comunicará esta situación a los representantes de los trabajadores.

Independientemente de los supuestos anteriores, los trabajadores, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de las de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría.

##### Sección segunda. Clasificación general

El personal que presten sus servicios se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo 1. Personal superior y técnico.
- Grupo 2. Personal de administración.
- Grupo 3. Personal de movimiento.
- Grupo 4. Personal de servicios auxiliares.

Se entiende por tal el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la dirección o por sus superiores jerárquicos, ejerce funciones de carácter técnico y/o de mando y organización. No se incluye a quienes por las características de su contrato y/o del desempeño de su cometido corresponda la calificación de personal de alta dirección.

Este grupo 1 está integrado por las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan.

1.1 Director de área o departamento. Es el que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las áreas o departamentos específicos en que la misma se estructure, dependiendo directamente de la dirección general de la empresa.

1.2 Director o delegado de sucursal. Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que ésta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente de una sucursal o centro de trabajo de importancia de la empresa.

Salvo pacto expreso en contrario, quienes sean nombrados para ocupar puestos de trabajo de las categorías 1.1 y 1.2 precedentes, que exigen la máxima confianza, no consolidarán sus nombramientos hasta que hayan superado el período de prueba como tales; si es personal ya empleado en la empresa el que se promueve a esos cargos, el período de prueba en estos puestos de trabajo se reducirá a la mitad.

Quienes hayan consolidado alguna de dichas categorías profesionales podrán ser removidos de la misma en cualquier momento, pasando a la de titulado, si anteriormente ostentara tal categoría, o a la de jefe de servicio, manteniendo a título personal el sueldo asignado a la categoría de la que haya sido removido, si bien los complementos por cantidad y calidad de trabajo y los de puesto de trabajo serán, en su caso, los que correspondan al efectivamente desempeñado.

1.3 Jefe de servicio. Es el que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de una empresa o centro de trabajo de importancia.

1.4 Titulado de grado superior. Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título de doctor, licenciado o ingeniero, en cualesquiera dependencias o servicios de la empresa.

1.5 Titulado de grado medio. Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualesquiera dependencias o servicios de la empresa.

1.6 Jefe de sección. Es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de una empresa se estructuren, así como el que está al frente de la administración de una sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del director o delegado de la misma, si lo hubiere.

## Grupo 2. Personal de administración.

Pertencen a este grupo profesional todos los trabajadores que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional. Se clasifica en las categorías seguidamente relacionadas, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

2.1 Oficial de primera. Es el empleado que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellas las gestiones de carácter administrativo, incluidos los relacionados con facturación y los de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. En los centros de trabajo cuyos empleados administrativos sean entre 4 y 7, ambos inclusive, puede actuar de jefe de los mismos.

Quedan incluidos en esta categoría aquellos cuyo principal cometido sea el de realizar trabajos de programación informática.

2.2 Oficial de segunda. Pertenecen a esa categoría aquellos que subordinados, en su caso, al jefe de la oficina o equivalente y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se les encomiendan, incluidos los de carácter administrativo, incluidos los relacionados con facturación y los de carácter comercial tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. En los centros de trabajo de hasta 3 empleados administrativos pueden asumir la jefatura de los mismos.

Se incluyen en esta categoría profesional los trabajadores cuyo principal cometido sea el de operador de sistemas.

2.3 Auxiliar Administrativo. Es el empleado que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad.

2.4 Telefonista. Es el empleado encargado del manejo de la central telefónica o cualquier otro sistema de comunicación de la empresa, pudiendo asignársele además cometidos de naturaleza administrativa y/o de control y recepción.

2.5 Grabador de datos. Es el empleado encargado de la grabación de datos, escanear documentos y revisión de la documentación digitalizada, pudiendo asignarse también cometidos de naturaleza administrativa y atención al cliente.

### Grupo 3. Personal de movimiento.

Pertenecen a este grupo todos los empleados que se dedican al movimiento, clasificación, manipulación y personalización de productos, artículos o mercancías en las instalaciones de la empresa o fuera de las mismas, clasificándose en las siguientes categorías profesionales, cuyas funciones se expresan, con carácter enunciativo, a continuación las mismas:

3.1 Responsable grandes clientes. Es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad las relaciones con clientes de importancia dentro de la empresa, coordinando los diferentes turnos en que se desempeñan trabajos para estos clientes y manteniendo relación directa con estos, bajo la dependencia del jefe de sección o jefe de servicio.

Dará cuenta diaria de la marcha del servicio a su jefe inmediato.

Efectuará las tareas administrativas de control necesarias, en entrono informático, ya sea con programas propios de gestión u otros, para reportar los partes de facturación correspondientes y análisis de los recursos empleados en las diferentes actividades.

3.2 Responsable de Turno. Es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los turnos de actividad en que los servicios de la empresa se estructuran, así como el que está al frente de un centro de trabajo, bajo la dependencia del jefe de sección, jefe de servicio o Responsable grandes clientes.

Dará cuenta diaria de la marcha del servicio a su jefe inmediato.

Efectuará las tareas administrativas de control necesarias, en entrono informático, ya sea con programas propios de gestión u otros, para reportar los partes de facturación correspondientes.

3.3 Jefe de Equipo. Es el empleado que a las órdenes del encargado general, del encargado de almacén, del jefe de sección, jefe de servicio, responsable de grandes clientes o responsable de turno toma parte personal en el trabajo y reúne las condiciones prácticas para vigilar, dirigir, organizar y asignar tareas a un grupo de Oficiales 1.<sup>a</sup>, Mozos Especialistas, mozos y otras de menor rango, dentro del Grupo III, en el ámbito de las operaciones logísticas asignadas.

Dará cuenta diaria de la marcha del servicio a su jefe inmediato.

Efectuará las tareas administrativas de control necesarias, en entrono informático, ya sea con programas propios de gestión u otros, para reportar los partes de facturación correspondientes.

En ausencia del Responsable de turno podrá asumir sus funciones de forma temporal.

3.4 Oficial de Primera. Es el empleado que a las órdenes del Jefe de servicio, del Capataz, Jefe de Sección, Responsable de grandes clientes, Responsable de Turno o Jefe de Equipo, toma parte personal en el trabajo y reúne una larga experiencia en varias tareas de la empresa y polivalencia en varios puestos de trabajo y tiene los conocimientos y formación necesaria y hace uso de forma habitual del manejo de maquinaria de mantenimiento, maquinaria de clasificación, así como el uso de software de gestión y/o uso de maquinaria de carga y descarga y movimiento de mercancía en almacén. Será responsable del buen uso de los equipos y maquinaria, utilizándolos con diligencia, precaución y adecuado mantenimiento, debiendo entregar a su jefe inmediato, al término del servicio, la documentación que esté establecida debidamente cumplimentada.

Podrá encomendársele que asuma la responsabilidad y el control de un grupo de trabajadores que lidere o controle un proceso productivo o que pueda asumir en ausencia o en colaboración con las funciones del Jefe de Equipo.

Sin menoscabo de lo indicado anteriormente, podrá desarrollar también las tareas del Mozo especialista manipulador.

3.5 Mozo especialista manipulador. Es el que tiene adquirida una larga práctica en la carga y la descarga de vehículos y en el movimiento, manipulación y clasificación de mercancías, realizándolos con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad. Cuando forme parte de la dotación de un servicio, ayudará en todas las incidencias que puedan originarse durante el servicio y llevará la documentación de las mercancías, encargándose de la carga, descarga o manipulación de éstas, y de su recogida o entrega a otras secciones, transportistas, o clientes, debiendo entregar a su jefe inmediato, al término del servicio, la documentación debidamente cumplimentada.

Realizará la preparación de productos, manipulación y clasificación que se requiera en cada pedido u orden de servicio.

Tiene los conocimientos y formación necesaria y hace uso de forma habitual del manejo de maquinaria de mantenimiento, maquinaria de clasificación, así como el uso de software de gestión y/o uso de maquinaria de carga y descarga y movimiento de mercancía en almacén. Será responsable del buen uso de los equipos y maquinaria, utilizándolos con diligencia, precaución y adecuado mantenimiento.

Podrá encomendársele que asuma la responsabilidad y el control de las cargas y/o descargas de vehículos. Deberá efectuar los trabajos necesarios, ayudando al Conductor, para el correcto acondicionamiento del vehículo y protección de las mercancías.

Estará bajo las órdenes del Jefe de Equipo, Capataz o Jefe de Sección y podrá recibir indicaciones del Oficial de Primera.

3.6 Mozo manipulador. Es el operario cuya tarea, a realizar tanto en vehículos como en instalaciones fijas, requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que exija destacada práctica o conocimiento previo, habiendo de efectuar, si se le encomienda, el manipulado, preparación de pedidos, etiquetado, empaquetado, la recogida o entrega de mercancías, cuya documentación acreditativa entregará al término del servicio a quien corresponda. Para ejercer sus funciones podrá utilizar una transpaleta manual o máquina equivalente.

Estará bajo las órdenes del Jefe de Equipo, Capataz o Jefe de Sección.

Grupo 4. Personal de servicios auxiliares.

Pertencen a este grupo todos los empleados que se dedican a actividades auxiliares de la principal de la empresa, tanto en las instalaciones de ésta como fuera de las mismas, clasificándose en las categorías profesionales que a continuación se expresan:

4.1 Vigilante-Portero. Es el que vigila las distintas dependencias de la empresa, siguiendo las instrucciones que al efecto reciba; ejerce también funciones de información y de orientación e identificación de los visitantes, asignando las credenciales internas

correspondientes y de entrega, recogida y distribución de documentos y correspondencia y otras tareas similares. Tiene a su cargo la vigilancia de los almacenes, naves, oficinas y demás dependencias de la empresa, en turnos tanto de día como de noche y fines de semana. Estará al cargo del control y buen funcionamiento de los sistemas electrónicos de grabación de imágenes y de pantallas, para efectuar la correcta vigilancia del almacén o almacenes conectados en remoto.

4.2 Personal de limpieza-mantenimiento. Se encarga de la limpieza y pequeño mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de la empresa.

4.3 Jefe de sección de mantenimiento. Es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad el correcto mantenimiento de las instalaciones de la empresa, en los diversos centros que esta tenga. Su función incluye el mantenimiento tanto de la maquinaria móvil como el de instalaciones complejas que la empresa tenga o pueda tener, siempre que tenga la formación previa correspondiente.

Realizará los pedidos de materiales que se precisen, para la sustitución de piezas dañadas o obsoletas.

Estará bajo la dependencia del director y jefe de servicio y dará cuenta a los mismos de cualquier alteración importante de la marcha del servicio.

4.4 Oficial de Primera de Oficios. Se incluye en esta categoría a aquellos que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle realizan en cualquier dependencia o delegación de la empresa trabajos que requieren el mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material.

4.5 Oficial de segunda de oficios. Se clasifican en esta categoría los que con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo interpretar los planos y croquis más elementales.

4.6 Mozo de mantenimiento. Es aquel cuya tarea requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que se exija destacada práctica o conocimiento previo.

#### Sección tercera. Sistema de promoción profesional

La Empresa informará adecuadamente a las personas trabajadoras de la existencia de cualquier vacante que se pueda producir para que con carácter previo a que se pueda efectuar una contratación externa las personas interesadas puedan presentar su solicitud.

En el supuesto en el que el/la candidato/a reúna las condiciones necesarias para desarrollar ese puesto le será comunicado oportunamente.

En cambio, de quedar desierta la vacante en el plazo de 30 días se abrirá inmediatamente un proceso de contratación externo.

La Empresa facilitará la adaptación al nuevo puesto de trabajo ofreciendo la formación que sea considerada necesaria.

#### Artículo 35. *Ayuda escolar.*

Los trabajadores que realicen estudios medios o superiores establecerán de común acuerdo con la empresa horarios que permitan el desarrollo de sus estudios sin impedimento al trabajo diario.

Para cada trabajador con hijos con edades comprendidas entre los 3 y los 16 años, se establece una ayuda escolar para el año 2023 y años sucesivos de 60 euros por hijo y año, las cuales se devengarán siempre que se cumpla dicha edad antes del 30 de junio, y asimismo se abonarán a lo largo de dicho mes.

Artículo 36. *Duración del contrato. Ascensos.*

1. El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes. Si no existe contrato escrito en el que se reflejen los elementos esenciales de aquél y las principales condiciones de ejecución de la prestación, habrá de informarle de todo ello por escrito al trabajador cuando se trate de un cometido nuevo en el centro de trabajo y, en todo caso, cuando aquél así lo solicite.

2. Con el fin de facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo en la Empresa y, si fuera posible, el aumento del mismo, el ingreso de los trabajadores en la empresa podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de la empresa.

3. La duración máxima del período de prueba, que habrá de concertarse por escrito, será de 6 meses para técnicos titulados, de 3 meses para el resto del personal del grupo 1 y de 2 meses para los demás trabajadores.

4. La promoción, dentro de cada grupo profesional, se realizará por la dirección de la empresa, consultada previamente la representación legal de los trabajadores en la misma, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, los años de prestación de servicios a la empresa, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa. El comité de empresa o delegados de personal podrán designar a uno de sus miembros para que participe en el proceso selectivo.

El hecho de que se produzca una baja no conllevará la existencia automática de vacante, que sólo se creará cuando así lo determine la dirección de la empresa en virtud de sus facultades de organización del trabajo y en función de las necesidades reales de las mismas.

Artículo 37. *Arbitraje, mediación y conciliación.*

Las partes firmantes del presente Convenio pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje llevados ante el SIMA, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo que pudieran suscitarse, siendo este el organismo competente para la resolución de conflictos colectivos que excedan del ámbito autonómico.

Artículo 38. *Formación continua.*

Las partes firmantes valoran la importancia del Acuerdo Nacional de Formación Continua firmado, entre las organizaciones patronales y sindicales más representativas (CEOE, CEPYME, UGT, CIG y CC OO).

La empresa y los representantes legales de los trabajadores promoverán, las siguientes cuestiones:

- a) Promover el desarrollo personal y profesional.
- b) Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de la empresa.
- c) Adaptarse a los cambios tecnológicos.
- d) Contribuir a la formación.

La empresa tiene la obligación de informar a los representantes legales de los trabajadores/as de cuál es la formación realizada con cargo a la empresa y los permisos individuales de formación (PIF) que concederán.

## Artículo 39. *Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.*

La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al Comité y al trabajador afectado con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

En los casos de modificación sustancial de condiciones de trabajo de naturaleza colectiva, la empresa no procederá con dichas medidas, sin haber agotado un período de consultas de 15 días.

## Artículo 40. *Empresas de trabajo temporal.*

En la contratación de servicios con las empresas de trabajo temporal, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

### Supuestos de utilización.

1. El contrato de puesta a disposición es el celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección quedará sometido aquél.

2. Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición, cuando se trate de satisfacer necesidades temporales de la empresa usuaria en los siguientes supuestos:

a) Para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

b) Para sustituir a trabajadores de la empresa, con derecho a reserva de puesto de trabajo.

c) Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure el trabajo de selección o promoción.

3. El contrato de puesta a disposición se formalizará por escrito en los términos que reglamentariamente se establezcan.

### Duración.

1. La duración máxima del contrato de puesta a disposición será de 6 meses en el supuesto previsto en la letra a), del artículo anterior y de 3 meses en el supuesto previsto en la letra b). En los demás, su duración coincidirá con el tiempo durante el cual subsista la causa que motivó el respectivo contrato.

2. Si a la finalización del plazo de puesta a disposición el trabajador continuara prestando servicios en la empresa usuaria, se le considerará vinculado a la misma por un contrato indefinido.

3. Será nula la cláusula del contrato de puesta a disposición que prohíba la contratación de trabajador por la empresa usuaria a la finalización del contrato de puesta a disposición.

### Exclusiones.

La empresa no podrá celebrar contratos de puesta a disposición en los siguientes casos:

a) Para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria.

b) Para la realización de trabajos u ocupaciones especialmente peligrosos para la seguridad y la salud en el trabajo en los términos previstos en el Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

c) Cuando en los 12 meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretendan cubrir por despido improcedente o por las causas previstas en los artículos 50, 51, y 52 apartado c), del Estatuto de los Trabajadores, excepto en los supuestos de fuerza mayor.

d) Para ceder trabajadores a otras empresas de trabajo temporal.

Se conviene que estas contrataciones, en el cómputo anual y por centro de trabajo, se mantengan dentro de los siguientes porcentajes, pudiéndose analizar su superación en los supuestos en que proceda:

Centros de más de 26 y hasta 100 trabajadores, el 25%.  
Centros de más de 100 trabajadores el 20%.

En ambos casos se redondeará el exceso a la unidad inmediatamente superior.

No computaran a estos efectos aquellas contrataciones que tengan por objeto el arranque de nuevas operaciones logísticas durante un periodo de 24 meses, desde el inicio de las mismas.

#### Artículo 41. *Inaplicación salarial y descuelgue de convenio.*

Si por razones económico-financieras Districenter no pudiese hacer frente, en todo o parte, a las condiciones económicas contenidas en el presente Convenio colectivo, deberá, para poder acogerse a la no aplicación de la totalidad o parte de los mismos, comunicar su intención mediante escrito a la Comisión Paritaria del Convenio. Paralelamente, solicitará trámite de mediación ante el SIMA. El SIMA podrá solicitar cuanta documentación considere necesaria, debiendo la empresa facilitarla.

Si se acuerda el descuelgue, se creará una Comisión de Seguimiento, integrada por los representantes de los trabajadores de la empresa y la dirección de la misma, que con el asesoramiento necesario velará por el cumplimiento de lo acordado en el SIMA, así como por la superación de las causas que motivaron el descuelgue.

Desde que la empresa solicite el trámite de mediación hasta la finalización del proceso no podrán pasar más de 30 días.

Se guardará total sigilo profesional sobre la información y/o documentación que se aporte por la empresa.

Mediante escrito, la empresa dará cuenta, a la Comisión Paritaria, del resultado de la mediación ante el SIMA, adjuntando copia de las actas de mediación.

La solicitud de inaplicación del incremento salarial por parte de la Empresa debe hacerse dentro del mes siguiente a la notificación a las partes firmantes del acuerdo de registro y publicación de la autoridad laboral.

#### Artículo 42. *Despido colectivo.*

En el supuesto en el que la Empresa se vea obligada a llevar a cabo un procedimiento de despido colectivo con arreglo a lo previsto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, y demás normativa concordante, en caso de desacuerdo en el período de consultas, la Empresa se compromete a no afectar, en la medida de lo posible, a aquellos trabajadores que:

- i) Posean mayor nivel de formación
- ii) Tengan una mayor antigüedad en la Compañía

#### Artículo 43. *Contratación a tiempo parcial.*

Para que la empresa pueda contratar directamente a un trabajador mediante contrato de una duración de 12 horas o menos a la semana, o 48 o menos al mes, será preciso el acuerdo previo con los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 44. *Desarrollo de los Acuerdos interconfederales para la estabilidad en el empleo.*

1. El total de la contratación temporal, incluidos los contratos de puesta a disposición por ETT excluidos los contratos de interinidad, salvo sustituciones por

vacaciones, no deberán superar en cómputo de 12 meses, en condiciones de jornada homogénea y por centro de trabajo, los siguientes límites:

- i) Hasta 50 trabajadores, 35%.
- ii) Hasta 100 trabajadores, 30%.
- iii) Más de 100 trabajadores, 25%.

No computaran a estos efectos aquellas contrataciones que tengan por objeto el arranque de nuevas operaciones logísticas durante un periodo de 24 meses, desde el inicio de las mismas.

Dada la variabilidad e irregularidad del trabajo de nuestro sector, se establece de mutuo acuerdo que estos porcentajes podrán ser superados por puntas de trabajo, pero la empresa, en la medida en que disponga de la suficiente capacidad operativa, se compromete a reducir el número de subcontratas.

Se redondearán al alza las fracciones resultantes.

#### Artículo 45. *Preaviso.*

De acuerdo con lo previsto en el art. 49.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador que cause baja voluntaria en la empresa deberá preavisarlo con el plazo previsto en su contrato y en defecto de éste, con 15 días de antelación, quedando en caso contrario la empresa, facultada para deducir de la liquidación final, un número de días equivalente al de preaviso no comunicado.

#### Artículo 46. *Régimen disciplinario.*

1. Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico por el Convenio y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad de trabajador, si éste fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

2. Son faltas leves:

- a) Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de 1 mes.
- b) No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
- c) El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.
- d) Descuidos o negligencias en la conservación del material.
- e) La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.
- f) La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.
- g) Faltar al trabajo 1 día, sin causa justificada, en el período de 1 mes.

3. Son faltas graves:

- a) Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de 1 mes.
- b) Faltar 2 días al trabajo, durante 1 mes, sin causa justificada.
- c) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.

d) La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.

e) La alegación de causas falsas para las licencias.

f) La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

g) Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.

h) Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.

i) Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.

j) El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.

k) Las expresadas en los apartados b, c, d, g del artículo 46.2, siempre que:

La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (artículo 46.2.b), el abandono del trabajo dentro de la jornada (artículo 46.2.c), o la falta al trabajo sin causa justificada (artículo 46.2.g), sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y

Que de los descuidos o negligencias en la conservación del material (artículo 46.2.d) se deriven perjuicios para la empresa.

l) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de 1 trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

m) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

4. Son faltas muy graves:

a) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de 6 meses o 20 durante 1 año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de 6 meses, o 10 días alternos durante 1 año.

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

d) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

e) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

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

g) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

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

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

La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

#### Artículo 47. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

i) Por faltas leves: amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

ii) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días; postergación para el ascenso hasta 3 años.

iii) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

En cualquier caso, la empresa estará obligada a comunicar a los representantes de los trabajadores los hechos a imputar y la calificación previa de la sanción a imponer a un trabajador con la antelación suficiente, que será, como mínimo, de 1 día laborable para las faltas muy graves, a fin de que aleguen los argumentos que crean necesarios.

Este trámite no será necesario en la amonestación verbal y para las sanciones leves y graves. En caso de no llegar a un acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, las partes harán uso de las facultades que por Ley se les reconoce.

Siempre que se trate de faltas muy graves, relacionadas con el acoso en cualquiera de sus vertientes, la empresa podrá adoptar la suspensión de empleo y sueldo, como medida previa y cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse.

Esta suspensión será comunicada a los representantes de los trabajadores.

De ser revocada la sanción por la jurisdicción competente, la empresa se verá obligada al abono de los salarios correspondientes a la suspensión cautelar de empleo y sueldo acordado.

Podrá acordarse igualmente esta suspensión en otros supuestos, con la conformidad de la RLT.

#### Artículo 48. Prescripción.

Las faltas de los trabajadores prescriben: a los 10 días hábiles, las leves; a los 20 días hábiles, las graves; y a los 60 días hábiles, las muy graves; contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

#### Artículo 49. Acoso.

La dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores velarán por el máximo respeto a la dignidad debida al trabajador/a, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que serán sancionadas con arreglo a lo previsto en el artículo 47, en función de la gravedad del hecho.

Resultarán específicamente de aplicación las disposiciones recogidas en el protocolo de prevención y actuación por acoso que esté vigente en la Empresa en cada momento.

#### Artículo 50. Ley de violencia de género.

La empresa tendrá especial cuidado, siempre bajo total confidencialidad, de aplicar, a petición de los trabajadores/as que lo sufran, los derechos recogidos en la Ley

Orgánica 1/2004 sobre Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y donde se reconocen los siguientes derechos a los trabajadores/as víctimas de violencia de género, los cuales se reseñan a continuación a modo orientativo:

Reducción de jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo: el trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Cambio de centro de trabajo: el trabajador/a víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar al/a la trabajador/a las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba del trabajador/a. Terminado este período, del trabajador/a podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso decaerá la mencionada obligación de reserva.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión del/de la trabajador/a que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Dicha suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.

Extinción voluntaria del contrato de trabajo con derecho a desempleo: El contrato de trabajo se extinguirá por decisión del/de la trabajador/a que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Reconocimiento de causa justificada a las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por situaciones físicas o psicológicas, acreditadas por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

#### Artículo 51. *Adecuación Ley igualdad.*

##### 1. Protección al nacimiento.

Existe derecho a cambio de puesto de trabajo por embarazo o lactancia cuando se demuestre que las condiciones de trabajo (tóxica, peligrosa, penosa, etc.) puedan producir abortos o deformaciones en el feto. En este caso, se deberá asegurar el mismo salario y la incorporación al puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

Igualmente en el supuesto de no poder reubicarla y optar por la suspensión del contrato, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, sobre riesgo durante el embarazo o la lactancia natural. La suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla 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.

## 2. Discriminación laboral.

Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

## 3. Flexibilidad horaria.

Además de la flexibilidad horaria prevista en las disposiciones legales, convencionales o en acuerdos de empresa, los trabajadores y trabajadoras que tengan a su cargo hijos menores de 12 años, o el cuidado de familiares que convivan con el trabajador y no desempeñen actividad retribuida y/o perciban ingresos superiores al salario mínimo interprofesional (a excepción de pensiones derivadas de la Seguridad Social, de jubilación, viudedad e incapacidad) hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con alguna discapacidad, debidamente acreditada, tendrán derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal familiar y laboral, previo acuerdo con la empresa, permitiendo que ésta se desarrolle incluso fuera de su horario habitual, siempre dentro de los horarios de su área funcional.

En caso de conflicto o desacuerdo, las partes se someterán a la decisión que se adopte en un laudo arbitral en los términos que se acuerde por ambas partes.

## 4. Reducción de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años, o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos un 1/8 de la jornada y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, permitiendo que ésta se desarrolle incluso fuera de su horario habitual, siempre dentro de los horarios de su área funcional.

En caso de conflicto o desacuerdo, las partes se someterán a la decisión que se adopte en un laudo arbitral en los términos que se acuerde por ambas partes.

## 5. Excedencias.

El trabajador tendrá derecho a situarse en las siguientes posibilidades de excedencias:

5.1 Excedencia voluntaria; período mínimo 4 meses, máximo 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 3 años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

5.2 Excedencia para cuidado de hijos; duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, 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.

5.3 Excedencia para cuidado de familiares dependientes, que no desempeñen actividad retribuida; duración no superior a 2 años para atender al cuidado de un familiar hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismo.

5.4 Común a todos los supuestos de excedencia.

a) La excedencia en los supuestos 2) y 3) anteriores, podrá disfrutarse de forma fraccionada.

b) Excepto para la voluntaria, en el resto de supuestos computarán a todos los efectos de antigüedad, como tiempo efectivamente trabajado.

c) En los supuestos contemplados en los apartados anteriores 2) y 3), el trabajador/a tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido dicho período la reserva quedará condicionada a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

6. Protección al embarazo y al nacimiento.

6.1 Permiso por lactancia.

El permiso retribuido por lactancia diario hasta los 9 meses del niño, podrá sustituirse a voluntad del trabajador/a:

a) Por la reducción de la jornada en los términos previstos legalmente, al inicio o al final de la misma.

b) Por acumulación de las mismas, disfrutando de 3 semanas acumulables al período de permiso maternal, que se realizarán ininterrumpidamente y a continuación del mismo.

En el supuesto de parto múltiple, éste se incrementará en 2 semanas por cada hijo a partir del segundo.

Ambas opciones podrán ser disfrutadas indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

En el supuesto que el trabajador/a opte por la acumulación de horas, deberá solicitarlo al menos con 15 días de antelación a la conclusión del período del permiso por nacimiento.

6.2 Descanso por nacimiento a tiempo parcial.

Los períodos de permisos por nacimiento, adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o, a opción del trabajador/a a tiempo parcial, una vez disfrutadas obligatoriamente las seis semanas inmediatamente posteriores al parto o la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento de forma ininterrumpida y a jornada completa, siempre que la reducción de la jornada no sea inferior a la mitad de la misma, en los términos establecidos legal y reglamentariamente. Una vez optado por este régimen especial sólo podrá modificarse, debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.

6.3 Vacaciones.

Las vacaciones correspondientes al año del nacimiento del hijo, siempre que no se hubieran podido disfrutar con anterioridad por causa del descanso maternal, podrán disfrutarse aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

6.4 Cobertura de bajas por nacimiento, excedencias y reducción de la jornada.

En los supuestos de permiso por nacimiento, reducción de jornada, excedencia con reserva de puesto de trabajo y suspensión del contrato por riesgos durante el embarazo o la lactancia, si la empresa lo considera necesario, se cubrirán los puestos de trabajo mediante contratos de interinidad.

#### 6.5 Salud y seguridad durante el embarazo.

A partir de la notificación por parte de la trabajadora a la empresa de su embarazo, se evaluará su puesto de trabajo para adoptar, en caso de que fuera necesario, las medidas preventivas oportunas, para evitar que puedan estar expuestas a situaciones de riesgo que afecten a su salud o a la del feto, salvo que esta circunstancia ya esté contemplada en la evaluación de riesgos laborales de la empresa.

#### 6.6 Permiso por nacimiento de hijo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la

resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

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

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

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

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

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

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.

Disposición final única.

Ambas partes se comprometen a adaptar y adecuar las tablas salariales que constan en el anexo I a las que en cada momento establezca el convenio sectorial que pueda ser de aplicación en cada momento.

No obstante, lo dispuesto en el apartado anterior no será de aplicación en el supuesto en que por cualquier causa las tablas salariales y/o disposiciones de contenido económico previstas en el convenio de Districenter gocen de prioridad aplicativa respecto a las que puedan estar previstas en el convenio sectorial de referencia o bien en el supuesto en que resulte aplicable el vigente artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y demás concordantes, el cual permite la inaplicación de condiciones de

trabajo referidas al sistema de remuneración y cuantía salarial recogidas en el convenio sectorial que pueda resultar de aplicación en cada momento.

Firman el presente convenio en Barcelona, 20 de octubre de 2022.–Los Representantes de la Empresa.–Los Representantes de los trabajadores.

*Tablas salariales 2022*

Categorías	Salario base mes – Euros	Plus convenio mes – Euros	Total mes – Euros	Total anual – Euros	Hora ordinaria – Euros	Hora extra – Euros	Hora extra festiva – Euros
<i>Grupo I</i>							
Personal Superior y Técnico							
Jefe de Servicio.	1.771,11	314,68	2.085,79	31.286,85			
Ingeniero Técnico.	1.431,99	299,80	1.731,79	25.976,85			
Jefe de Sección.	1.431,99	299,80	1.731,79	25.976,85	14,43	17,32	17,32
Analista.	1.288,01	293,46	1.581,47	23.722,05	13,18	15,82	16,74
<i>Grupo II</i>							
Personal de Administración							
Oficial 1. <sup>a</sup>	1.165,33	288,26	1.453,59	21.803,85	12,11	14,53	16,74
Programador Ordenador.	1.165,33	288,26	1.453,59	21.803,85	12,11	14,53	16,74
Oficial 2. <sup>a</sup>	1.040,49	283,02	1.323,51	19.852,65	11,03	13,24	16,74
Auxiliar Administrativo.	959,94	279,66	1.239,60	18.594,00	10,33	12,40	16,74
Telefonista.	931,99	271,51	1.203,50	18.052,50	10,03	12,04	16,74
Grabador de datos.	734,63	257,52	992,15	14.882,25	8,27	9,92	16,74
<i>Grupo III</i>							
Personal de Movimiento							
Responsable grandes clientes.	1.218,13	320,42	1.538,55	23.078,25	12,82	15,38	16,74
Responsable de turno.	1.150,46	302,61	1.453,07	21.796,05	12,11	14,53	16,74
Jefe de Equipo.	1.083,16	284,92	1.368,08	20.521,20	11,40	13,68	16,74
Oficial de 1. <sup>a</sup>	873,24	306,11	1.179,35	17.690,25	9,83	11,80	16,74
Mozo Especialista Manipulador.	734,63	257,52	992,15	14.882,25	8,27	9,92	16,74
Mozo Manipulador.	710,92	252,27	963,19	14.447,85	8,03	9,64	16,74
<i>Grupo IV</i>							
Personal de Servicios Auxiliares							
Vigilante-Portero.	815,85	291,44	1.107,29	16.609,35	9,23	11,08	16,74
Limpiador-Mantenimiento.	812,60	290,24	1.102,84	16.542,60	9,19	11,03	16,74
Jefe de Sección de Mantenimiento.	1.432,00	299,80	1.731,80	25.977,00	14,43	17,32	17,32
Oficial 1. <sup>a</sup>	868,94	310,37	1.179,31	17.689,65	9,83	11,80	16,74
Oficial 2. <sup>a</sup>	731,03	261,11	992,14	14.882,10	8,27	9,92	16,74
Mozo de Mantenimiento.	710,92	252,27	963,19	14.447,85	8,03	9,64	16,74