

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**7397** *Resolución de 31 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo de Logistium, Servicios Logísticos, SA.*

Visto el texto del VI Convenio colectivo de la empresa Logistium, Servicios Logísticos, SA (código de Convenio: 90100121012014), que fue suscrito con fecha 27 de mayo de 2024, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y que ha quedado finalmente subsanado mediante Acta de fecha 24 de marzo de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por 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 marzo de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

#### VI CONVENIO COLECTIVO DE LOGISTIUM SERVICIOS LOGISTICOS, SA

##### CAPÍTULO I

##### Normas de identificación

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.*

El presente Convenio regula las relaciones de trabajo entre la empresa Logistium, Servicios Logísticos, SA (anteriormente denominada Aqualogy Supply Chain, SA) y su personal –cualquiera que sea su relación laboral–, resultando de aplicación a los centros de trabajo de Alicante y Barcelona.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Las normas del presente Convenio afectan a la totalidad del personal, a excepción de aquellas personas trabajadoras que se rijan por un contrato de Alta Dirección, regulado en el Real Decreto 1382/1985.

## Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y finalizará su vigencia el día 31 de diciembre de 2026. No obstante, los efectos económicos del Convenio empezarán a regir desde el día 1 de enero de 2024.

## Artículo 4. *Denuncia, revisión y prórroga.*

El preaviso de denuncia del Convenio habrá de hacerse con una antelación mínima de un mes respecto de su vencimiento o, en su caso, de cualquiera de sus prórrogas.

Si se desiste del preaviso a que se refiere el párrafo primero de este artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Se pacta expresamente que el presente Convenio tendrá un periodo máximo de ultraactividad de 3 años desde la fecha de expiración de la vigencia del mismo. Durante el periodo de negociación de un nuevo Convenio o durante sus prórrogas, mantendrán su vigencia las retribuciones definitivas establecidas para el año 2026.

## Artículo 5. *Garantía «ad personam».*

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que las personas trabajadoras tengan reconocidas, a título personal, al entrar en vigor este Convenio Colectivo, consideradas en su conjunto y cómputo anual.

## Artículo 6. *Compensación y absorción.*

1. Las mejoras pactadas en este Convenio constituyen un todo y deberán ser consideradas globalmente a efectos de su aplicación.

2. Este Convenio compensa y absorbe cualesquiera otras mejoras logradas por el personal. Específicamente, los incrementos retributivos derivados del encuadramiento de las personas trabajadoras en la nueva clasificación profesional, que establece el presente Convenio, absorberán y compensarán cualquier otro concepto retributivo que se tuviese con anterioridad, salvo los que se especifican en el apartado 4 del presente artículo.

3. Una vez adaptado el complemento Ad Personam a las previsiones de los artículos 5 y 20, no resultará absorbido ni compensado salvo en los siguientes supuestos:

- Ascenso de Grupo Profesional (a excepción de los grupos 1,2 y 3)
- Personal directivo
- Jefaturas de departamento
- Personal incardinado en los Grupos Profesionales 4, 5 y 6 a los que se aplique otra política retributiva, siempre que sus condiciones en cómputo anual sean superiores a las del presente Convenio

4. En ningún caso serán absorbidos ni compensados los siguientes conceptos económicos: plus de idiomas, plus de nocturnidad, plus de transporte, ayuda especial, complemento por adecuación de jornada y complemento de ajuste de tablas.

## Artículo 7. *Revisión salarial.*

1. Revisión salarial para el año 2024.

La retribución individual para el año 2024 se ha calculado tomando como punto de partida la retribución individual del año 2023 e incrementando dicha cantidad en un 7 %.

2. Revisión salarial para el año 2025.

La tabla salarial para el año 2025 figura en el anexo I del presente Convenio. Dicha tabla es el resultado de aplicar un incremento del 6 % sobre las tablas 2024.

3. Revisión salarial para el año 2026.

La tabla salarial para el año 2026 figura en el anexo I del presente Convenio. Dicha tabla es el resultado de aplicar un incremento del 5,75 % sobre las tablas 2025.

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo y estructura profesional

#### Artículo 8. *Organización del Trabajo.*

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio Colectivo y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y personas trabajadoras.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de las personas trabajadoras tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio Colectivo.

La plantilla será la que en cada momento resulte adecuada a criterio de la dirección de la empresa para el correcto cumplimiento del objeto social, sin menoscabo de las competencias atribuidas a los representantes de las personas trabajadoras en la legislación vigente.

#### Artículo 9. *Clasificación Profesional.*

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo quedará clasificado en razón de la función desempeñada en los Grupos Profesionales aquí establecidos.

2. Dentro de los diferentes Grupos Profesionales se establecen, a fin de delimitar la idoneidad y aptitud para el desempeño de las tareas encomendadas a las personas trabajadoras en cada puesto de trabajo, las áreas funcionales Operaria, Administrativa y Técnica.

#### *Grupo profesional 1*

a) Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones específicas, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

b) Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o ESO, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

c) Factores determinantes: Instrucciones específicas, supervisión, conocimientos profesionales.

Las personas trabajadoras permanecerán en el Grupo Profesional 1 durante los primeros dieciocho meses en el desempeño de las tareas antes citadas, periodo previsto para la adquisición de conocimientos y experiencia necesarios para el correcto desarrollo de sus funciones. Transcurrido dicho plazo, las personas trabajadoras pasarán automáticamente al Grupo Profesional 2B.

#### *Grupo profesional 2B*

a) Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones específicas, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

b) Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o ESO, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

c) Factores determinantes: Instrucciones específicas, supervisión, conocimientos profesionales.

### *Grupo profesional 2A*

a) Criterios generales: Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que aún en el caso de que se realicen bajo instrucciones específicas, requieran cierta iniciativa y adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y que pueden tener encomendada la supervisión directa del trabajo realizado por sus colaboradores/as.

b) Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Ciclos Formativos de Grado Medio, o Formación Profesional 1.º Grado, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

c) Factores determinantes: Iniciativa, supervisión directa de sus colaboradores/as

### *Grupo profesional 3B*

a) Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, que requieren amplios conocimientos así como de iniciativa. Pueden tener una supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores/as.

b) Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Medio o Formación Profesional 1º Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

c) Factores determinantes: Conocimientos amplios, supervisión directa de sus colaboradores/as.

### *Grupo profesional 3A*

a) Criterios generales: Funciones que integran gestión de procesos y procedimientos que pueden ser de naturaleza heterogénea, que requieren amplios conocimientos así como de iniciativa y suponen la integración coordinación y supervisión directa o indirecta del trabajo realizado por sus colaboradores/as.

b) Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Superior o Formación Profesional 2.º Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

c) Factores determinantes: Conocimientos amplios, iniciativa, supervisión directa e indirecta de sus colaboradores/as.

### *Grupo profesional 4*

a) Criterios generales: Funciones con o sin responsabilidad de mando con un alto grado de autonomía e iniciativa que suponen tareas complejas con un importante contenido de actividad intelectual o de interrelación humana.

b) Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

c) Factores determinantes: Alto grado de autonomía.

### *Grupo profesional 5*

a) Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad y que pueden comportar una responsabilidad directa sobre una o varias áreas funcionales. Habitualmente conllevan responsabilidad de mando sobre la organización que puede afectar a uno o varios colaboradores/as.

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

c) Factores determinantes: Amplia experiencia, autonomía, responsabilidad.

### *Grupo profesional 6*

a) Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas que integran responsabilidades sobre planificación, organización, dirección y coordinación, con objetivos globales definidos y amplio grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. También aquellas que pueden comportar unas responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales a partir de directrices generales de carácter amplio. Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.

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

c) Factores determinantes: Amplia experiencia, planificación, autonomía, responsabilidad de una o varias áreas funcionales.

### Artículo 10. *Movilidad funcional.*

1. La persona trabajadora deberá cumplir las instrucciones de la empresa o persona en quien delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma, lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las divisiones funcionales u orgánicas dentro del mismo Grupo Profesional no supondrán un obstáculo a la movilidad funcional. En todo caso, la referida movilidad se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden a la persona trabajadora en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

3. La realización de funciones de superior o inferior grupo, se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

### Artículo 11. *Trabajos con funciones de Grupo Superior.*

1. Por necesidades técnicas u organizativas, la persona trabajadora podrá ser destinada a ocupar un puesto de grupo superior al que tuviera reconocido por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

2. Transcurrido dicho periodo, la persona trabajadora podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada y, si esta no se resolviera favorablemente, al

respecto, en el plazo de quince días y previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que la persona interesada solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.

3. Cuando se realicen funciones de grupo superior, pero no proceda el cambio de grupo por no reunir la persona interesada los requisitos precisos al respecto, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre el grupo asignado y la de la función efectivamente realizada.

4. Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos de grupo superior que la persona trabajadora realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el cambio de grupo.

5. Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de sustitución por suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo a favor de la persona trabajadora sustituida, en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

#### Artículo 12. *Trabajos con funciones de Grupo Inferior.*

1. La empresa, por razones técnicas u organizativas perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a una persona trabajadora a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo por el tiempo imprescindible, y comunicándolo a los representantes legales de las personas trabajadoras, si los hubiere, no pudiendo la persona interesada negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, la persona trabajadora seguirá percibiendo la remuneración que, por su grupo y función anterior, le corresponda.

2. Si el destino de inferior grupo profesional hubiera sido solicitado por la propia persona trabajadora, se asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de grupo superior a aquel por el que se le retribuye.

#### Artículo 13. *Movilidad geográfica.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente de aplicación.

#### Artículo 14. *Comisión Paritaria de Clasificación Profesional.*

Se acuerda la constitución de una Comisión Paritaria de Clasificación Profesional, en adelante CPCP, encargada de evaluar y resolver las solicitudes de clasificación y evaluación de puestos de trabajo en los diferentes grupos o niveles profesionales presentadas. Esta Comisión se reunirá con una periodicidad anual a partir de la publicación del presente Convenio Colectivo siempre que se haya presentado al menos una solicitud y resolverá a la mayor brevedad.

La CPCP estará integrada por dos representantes de la parte social y dos representantes de la parte empresarial.

#### Artículo 15. *Formación.*

El objetivo general de la misma es mejorar la formación del conjunto de las personas trabajadoras.

Los planes de formación serán elaborados anualmente por la empresa. Antes de la distribución del listado de formación se informará en tiempo y forma a los Representantes Legales de las Personas Trabajadoras, a fin de garantizar el estudio previo de las propuestas presentadas por el Comité de Empresa. Para mejorar la distribución de la información a toda la plantilla, la empresa se compromete a fomentar la distribución del listado entre los/las Directivos/as y su cadena de mando. De la misma forma se buscarán fórmulas para realizar el seguimiento de la formación conjuntamente entre la empresa y el Comité de Empresa con el objetivo de mejorar la formación del

conjunto de la plantilla de forma continuada, de acuerdo con la evolución de la tecnología y de los sistemas de trabajo y de tal forma que puedan acceder a puestos de trabajo de superior categoría o responsabilidad que hayan quedado vacantes.

En caso de que la formación profesional o reciclaje tenga lugar dentro de la jornada ordinaria, la persona trabajadora asistirá obligatoriamente y aprovechará en lo posible las enseñanzas que se impartan. Asimismo, en cualquier caso tendrá la obligación de asistir cuando sea necesario para desarrollar las tareas propias de su puesto de trabajo en la empresa.

En cualquier caso, el tiempo invertido en la realización de cursos se computará como jornada laboral.

Será voluntaria la asistencia a cursos diferentes a los establecidos en el apartado anterior que pueda establecer la dirección de la empresa conjuntamente o no con las personas trabajadoras o una parte de ellas.

Asimismo, las personas trabajadoras que certifiquen la realización de cursos académicos (formación reglada) podrán adaptar su horario laboral, sin variar el número de horas de la jornada durante el período del curso.

## CAPÍTULO III

### Contratación

#### Artículo 16. *Período de prueba.*

1. Las personas trabajadoras de nuevo ingreso, cualquiera que sea la modalidad contractual, podrán ser objeto de un período de prueba, cuya duración máxima será:

- a) Grupos Profesionales 4, 5 y 6: seis meses.
- b) Grupos Profesionales 1, 2 y 3: dos meses.

2. Durante el período de prueba la resolución del contrato podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes sin necesidad de alegar causa justificativa ni respetar plazos de preaviso, y en ningún caso dará derecho a la persona trabajadora a recibir indemnización compensatoria alguna.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados como antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

#### Artículo 17. *Jubilación.*

1. Jubilación Parcial y contrato de relevo.

Por lo que se refiere a la jubilación parcial y contrato de relevo, se estará a lo dispuesto en la normativa laboral general y la normativa de Seguridad Social vigente en cada momento.

La solicitud de acceso podrá ser objeto de estudio de forma individualizada, verificando inicialmente que la persona solicitante reúne los requisitos legalmente establecidos. La dirección de la empresa resolverá la solicitud presentada en el plazo máximo de 30 días naturales contados a partir del momento en el que se hubiese solicitado la misma. Dicha resolución será resuelta en sentido positivo o negativo, admitiéndose el silencio de la empresa en sentido negativo a la concesión de la misma.

Asimismo, si durante la vigencia de este convenio se produjera alguna reforma de la indicada normativa, las partes firmantes se comprometen a analizarla y, en su caso, a abrir la negociación de este punto.

2. Jubilación obligatoria.

De conformidad con lo dispuesto en la modificación de la disposición adicional décima del E.T., llevada a cabo por la Ley 21/2021, de 28 de diciembre.

## CAPÍTULO IV

### Régimen económico

#### Sección 1.<sup>a</sup> Retribuciones

##### Artículo 18. *Salarios.*

Se considera retribución bruta anual la suma de todas las percepciones económicas de las personas trabajadoras, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

El salario estará formado por los siguientes conceptos:

1. Salario o sueldo base de Convenio.
2. Complementos.

- 2.1 Complemento personal
- 2.2 Complemento de adecuación de jornada
- 2.3 Complemento de ajuste de tablas
- 2.4 Complementos variables: de puesto de trabajo, de calidad o cantidad de trabajo e indemnizatorios.

3. Conceptos de vencimiento periódico superior al mes: gratificaciones extraordinarias y bolsas de vacaciones.

##### Artículo 19. *Salario Base.*

El salario base es la parte de retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo. En el Anexo 1 del presente Convenio se especifica el sueldo base anual para cada una de las categorías profesionales, el cual será abonado en 12 mensualidades más las gratificaciones extraordinarias reguladas en el artículo 30 del presente Convenio.

##### Artículo 20. *Complementos salariales.*

Se consideran complementos salariales aquellos de carácter personal u otros no vinculados exclusivamente a las condiciones personales de la persona trabajadora o a la realización del trabajo en cantidad o calidad y que no hayan sido valorados al determinar el salario base.

##### Artículo 21. *Complemento ad personam.*

El complemento *Ad personam* no tendrá carácter absorbible ni compensable, salvo las excepciones especificadas en el artículo 6.º, siendo percibido por las personas trabajadoras a los que corresponda distribuido en 12 mensualidades.

Durante la vigencia de este convenio se aplicarán a este concepto los incrementos acordados en el artículo 7 del presente convenio.

##### Artículo 22. *Complemento de adecuación de jornada.*

Durante la vigencia de este convenio se aplicarán a este concepto los incrementos acordados en el artículo 7 del presente convenio.

##### Artículo 23. *Complemento de ajuste de tablas.*

Durante la vigencia de este convenio se aplicarán a este concepto los incrementos acordados en el artículo 7 del presente convenio.

Artículo 24. *Plus de idiomas.*

Las personas trabajadoras cuyo conocimiento de idiomas haya sido requerido expresamente para el desempeño de su puesto de trabajo, percibirán un plus de 262,43 euros mensuales en el año 2024.

Para el año 2025 el importe será de 278,18 euros mensuales, para el año 2026 el importe será de 294,18 euros mensuales.

Artículo 25. *Plus de nocturnidad.*

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25 por 100 sobre el salario base.

Artículo 26. *Retén.*

El retén para el personal de almacén, consistirá en que el personal incluido en el mismo deberá, fuera de las horas ordinarias de trabajo y por el período comprendido hasta el comienzo de la jornada ordinaria siguiente, estar localizable por la Empresa, de forma que le permita personarse en su Centro de trabajo en el tiempo mínimo indispensable desde el momento del aviso, para desarrollar el trabajo u otras necesidades que el servicio haya requerido, trabajo que se efectuará por todo el tiempo que precise. A efectos de su pronta localización el personal del Retén tendrá asignado un teléfono móvil y deberá estar localizado en el mismo en todo momento.

Se abonará el tiempo concretamente trabajado en concepto de Horas Extras, ello con total independencia del percibo del Plus de Retén contemplado en el presente acuerdo. Será tiempo concretamente trabajado el comprendido desde el aviso hasta el regreso.

El personal que efectuará diariamente el retén será el que cada día le corresponda según las listas que se confeccionarán de forma que haya un reparto equitativo entre el personal afecto a tal Retén. De todas formas, queda permitido efectuar entre el personal del mismo grupo del Retén las permutas que se consideren convenientes con la obligación de comunicarlo previamente a la Empresa. En cualquier caso, queda establecido que el Retén nunca quede desatendido por los que forman parte del grupo.

Para el año 2024 se fija en:

Retén: 173,77 euros semanales y Retén Festivo: 69,51 euros día

Para el año 2025 se fija en: Retén: 184,20 euros semanales y Retén Festivo: 73,68 euros día.

Para el año 2026 se fija en: Retén: 194,79 euros semanales y Retén Festivo: 77,92 euros día.

El retén festivo se percibirá por cada festivo realizado distinto del domingo procurando que en Semana Santa, fiestas locales u otras semanas que tengan dos festivos no correspondan a la misma persona trabajadora. De forma que los días festivos se repartan de forma proporcional entre las personas trabajadoras que efectúan este servicio.

Artículo 27. *Plus de pernocta para choferes.*

Teniendo en cuenta la naturaleza del trabajo que se realiza en el transporte, los choferes que por necesidades del servicio estuviesen obligados a pernoctar tendrán derecho a un plus por pernoctación de 173,77 euros por noche para el año 2024.

Para el año 2025 el importe será de 184,20 euros por noche, para el año 2026 el importe será de 194,79 euros por noche.

## Artículo 28. *Horas extraordinarias.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales aquellas que excedan de la jornada máxima legal establecida en este Convenio Colectivo.

2. Las horas extraordinarias se compensarán bien económicamente, o bien mediante descanso, a elección de la persona trabajadora. Las horas compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computarán a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Cálculo del precio de las horas extraordinarias. Al salario base hora individual se le aplicará, en concepto de recargo por hora extraordinaria, un incremento del 75 % si se ha realizado en día laboral; o un 150 %, si se ha realizado en día festivo.

## Artículo 29. *Bolsas de Vacaciones.*

Junto con las gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre se abonará el concepto de Bolsa de Vacaciones, que tendrá un importe de 700 euros para cada una de ellas durante toda la vigencia del convenio.

## Artículo 30. *Gratificaciones extraordinarias.*

El personal comprendido en el ámbito de este Convenio Colectivo tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas al sueldo base mensual.

Dichas gratificaciones se devengarán semestralmente (del 1 de enero al 30 de junio; y del 1 de julio al 31 de diciembre) y se abonarán los días 15 de junio y 15 de diciembre o día laborable inmediatamente posterior.

## Artículo 31. *Pago del salario.*

El pago del salario se realizará por medio de transferencia bancaria el día 27 de cada mes o día laborable inmediatamente posterior. Las pagas extraordinarias serán abonadas con arreglo a lo previsto en el artículo anterior.

## Artículo 32. *Retribución en Vacaciones.*

Las personas afectadas por este Convenio percibirán como retribución en su período de vacaciones, además de lo correspondiente a su salario fijo, la media de lo que hayan percibido por los conceptos indicados en el presente artículo y conforme a la fórmula y devengo descrita a continuación.

La retribución adicional correspondiente por vacaciones se calculará de conformidad con la siguiente fórmula:

Sumar las cantidades percibidas por los complementos salariales, indicados en el apartado siguiente, del año en curso.

Dividir esta cantidad entre 330 días (11 meses de 30 días cada mes entendido como mes tipo) y multiplicarlo por 30 días naturales vacaciones, o la parte proporcional correspondiente en caso de prestación de servicios inferior al año.

Conceptos no incluidos en Retribución adicional de vacaciones:

– Cualquier concepto abonado en las 12 mensualidades, pagas extraordinarias y bolsas de vacaciones:

- Salario base.
- Antigüedad consolidada.
- Complemento personal.
- Complemento de adecuación de jornada.
- Complemento de ajuste tablas.

- Plus idiomas.
  - Ayuda especial.
  - Devengos abonados en las 12 mensualidades, sea cual sea su denominación y concepto.
  - Pagas extraordinarias.
  - Bolsas de vacaciones.
- Conceptos a incluir en retribución adicional de vacaciones:
- Plus de nocturnidad.
  - Retén.
  - Horas extraordinarias derivadas de la realización del Retén.

Abono y cómputo: (primer pago en enero 2021 sobre cálculo de devengos incluidos 2020).

El importe resultante de esta fórmula se hará efectivo en una sola vez en la nómina de enero del año siguiente, salvo en el supuesto de que la persona afectada cesara en la Empresa, por cualquier causa antes de la finalización del año natural, que se abonará dentro del correspondiente recibo de finiquito.

El cómputo y devengo de la cuantía abonar, conforme a lo establecido anteriormente, será del 1 de enero a 31 de diciembre de cada año natural.

#### *Sección 2.<sup>a</sup> Indemnizaciones y suplidos.*

##### *Artículo 33. Kilometraje.*

Durante toda la vigencia del presente convenio se establece la cantidad de 0,28 céntimos de euro por kilómetro para las personas trabajadoras que usen vehículos propios en sus desplazamientos al servicio de la empresa. Dicha cantidad será de aplicación a partir de la firma del presente Convenio, estando sujeta a tributación y cotización con arreglo a lo dispuesto en la normativa vigente.

##### *Artículo 34. Plus de transporte.*

Al objeto de compensar a las personas trabajadoras el coste que suponen los gastos de transporte, la Empresa abonará a todas las personas trabajadoras un plus de transporte de 1.000 euros anuales durante toda la vigencia del Convenio, se pagará a razón de 83,33 euros mensuales. En las nuevas altas la cuantía a percibir será proporcional a los días que la persona trabajadora haya estado de alta.

## CAPÍTULO V

### **Prestaciones sociales**

##### *Artículo 35. Ayuda Especial.*

Para todas aquellas personas trabajadoras que tengan hijos o hijas con discapacidad, la Empresa les concederá una ayuda económica de 139 euros mensuales por cada hijo o hija que tenga tal condición. La ayuda puede ser percibida sólo por uno de los cónyuges.

Una vez los hijos o hijas alcancen la mayoría de edad, esta ayuda se mantendrá en los casos en que tengan reconocida o en tramitación la situación de dependencia.

Para el año 2025 el importe será de 147,34 euros mensuales, para el año 2026 el importe será de 155,81 euros mensuales.

## Artículo 36. *Ticket guardería.*

La empresa ofrecerá tickets guardería como retribución flexible al personal que lo solicite.

## Artículo 37. *Complemento salarial por incapacidad temporal.*

La Empresa abonará a la persona trabajadora que se encuentre en situación de incapacidad temporal un complemento salarial que sumado a la percepción económica que por incapacidad temporal le corresponda alcance el 100% de sus haberes mensuales, sin que en ningún caso esta sea inferior a la prestación de la Seguridad Social.

Dicho complemento, lo percibirá desde el mismo día en que el/la médico/a certifique la baja por incapacidad temporal derivada de accidente o enfermedad.

## Artículo 38. *Préstamo de atenciones diversas.*

Las personas trabajadoras podrán solicitar por justificadas circunstancias, siempre que se acredite fehacientemente la realidad de su desembolso, la necesidad del mismo o bien dificultades económicas de carácter imprevisible, la concesión de préstamos. La cuantía de los mismos será como máximo del 10% de los haberes anuales fijos correspondientes al GP de cada persona trabajadora de las tablas de convenio. Dicho anticipo se devolverá en doce pagos mensuales desde el mes siguiente al de su concesión, estando sujetos a la legislación vigente en materia de tributación y cotización.

La concesión de estos préstamos será graciable, no teniendo que fundamentar los motivos por los que se ha aceptado o no la petición.

## Artículo 39. *Seguro colectivo por accidente.*

Para las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo de trabajo, la empresa contratará un seguro de accidentes laboral o extralaboral con las siguientes garantías y capitales asegurados; en el caso de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez o fallecimiento la indemnización será de 30.000 euros durante toda la vigencia del Convenio Colectivo.

En los supuestos de muerte, la indemnización establecida se abonará a las personas herederas legales de la persona trabajadora, salvo que exista una persona beneficiaria designada expresamente por el fallecido o fallecida.

## Artículo 40. *Premio de Vinculación.*

El personal al cumplir una antigüedad continuada de 20 años en la empresa percibirá un premio de vinculación consistente en un pago único de 400 € brutos en reconocimiento a los servicios prestados. Cuando cumpla una antigüedad continuada de 30 años en la empresa percibirá un premio de vinculación de 450 euros.

Esta cantidad no sufrirá actualización alguna durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

## CAPÍTULO VI

### Jornada de trabajo

## Artículo 41. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo será de 1.704 horas anuales, disponiendo de veinte minutos de descanso en cada jornada, considerando dicho descanso como tiempo efectivo de trabajo.

Cada año, en el mes de diciembre, se negociará con la representación legal de la plantilla el calendario laboral para cada uno de los centros de trabajo. En ausencia de negociación sobre calendario anual, quedará automáticamente prorrogado el del año anterior.

#### Artículo 42. *Registro de Jornada.*

En aplicación del RDL 8/2019 de Medidas Urgentes de Protección Social y de Lucha contra la Precariedad Laboral en la Jornada de Trabajo, la Empresa establecerá un sistema que permita a las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo, con las particularidades que más adelante se dirán, registrar la jornada diaria realizada.

Se entenderá por jornada diaria realizada por la persona trabajadora el número total de horas destinadas por el mismo a la realización de trabajo efectivo, bien se haya producido en el centro de trabajo o fuera del mismo. En el caso de las personas trabajadoras que, usualmente o con cierta frecuencia, deban prestar servicios en diferentes centros de trabajo o en diferentes provincias, el comienzo y finalización de la jornada se producirá en el lugar donde efectivamente se realiza el trabajo.

Para el cómputo de la jornada, la persona trabajadora deberá introducir en el medio o sistema proporcionado por la Empresa las horas de entrada y salida al trabajo en ese día. Por razones debidamente justificadas y con carácter excepcional, podrá llevarse a cabo el registro al día siguiente.

En el caso de persona trabajadora sometida a un horario determinado y estable de prestación de servicios, cuando el número de horas de trabajo efectivo que vayan a registrarse excedan del número de horas que comprende su horario de trabajo, será necesaria la conformidad escrita por parte del responsable directo de la persona trabajadora.

La obligación de registro de jornada se extiende a todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo.

La empresa conservará el registro durante un plazo máximo de 4 años, quedando a disposición de la persona trabajadora así como de su representación. En el caso de solicitud de acceso al registro, la Empresa deberá poner tal información a disposición del solicitante.

#### Artículo 43. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 181 horas, o la parte proporcional al tiempo trabajado durante el año natural. No se computarán como vacaciones las fiestas laborales que como nacionales o locales sean consideradas en el calendario oficial, cuando queden comprendidas dentro del periodo de vacaciones que le corresponde a la persona trabajadora.

Si coincidieran en las fechas dos o más personas trabajadoras que, a juicio de la Dirección, no puedan ausentarse simultáneamente, aquélla tratará de ponerlos de acuerdo y, de no conseguirlo, tendrá preferencia la de mayor categoría o mayor antigüedad en la Empresa, por este orden, salvo que hubiese ejercido dicha preferencia con anterioridad. En caso de igualdad de categoría, se tendrán en cuenta las mismas circunstancias.

#### Artículo 44. *Licencias retribuidas.*

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Matrimonio o registro de pareja de hecho, 15 días.
2. Fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días, que serán ampliables en 2 días más en caso de desplazamiento a localidad diferente a la que resida, situada a más de 100 km de la misma.

En caso de fallecimiento del cónyuge, hijos, hijas, padres o madres el permiso será de 4 días, ampliables en 2 días más en caso de desplazamiento a localidad diferente a la que resida, situada a más de 100 km del de la misma.

3. Fallecimiento de sobrinos/as por consanguinidad, 2 días, que se ampliará en 2 días más en caso de desplazamiento a localidad diferente a la que resida, situada a más de 100 km del de la misma.

4. Matrimonio de hijos, hijas, hermanas, hermanos, padres o madres, 1 día.

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

En los casos de parientes de primer grado, los días de permiso serán consecutivos o no y no tendrán que tomarse necesariamente desde el día de la intervención u hospitalización.

6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

7. Por traslado de domicilio, 1 día. Si se trata de otra localidad situada a más de 100 Km será de 3 días.

8. Las personas trabajadoras que acrediten estar matriculados en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza, relacionada con los trabajos que realiza en la empresa, tendrán derecho a una licencia de la duración necesaria para concurrir a exámenes.

9. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

10. Un día al año por asuntos propios. Los días de permiso retribuido por asuntos propios se tendrán que comunicar a la empresa con una antelación de dos días laborables y no se podrán acumular a las vacaciones. La empresa tendrá que autorizar el disfrute del permiso siempre que el normal desarrollo del servicio lo permita, sin que se pueda denegar sistemáticamente. A petición por parte de la persona trabajadora, y siempre que la organización de la empresa lo permita, se podrán fraccionar estos días de asuntos propios, en permisos de 4 horas.

En ningún caso se podrán disfrutar de forma acumulada a la anualidad siguiente, ni será compensado si no se disfruta.

Las licencias establecidas en el presente artículo serán de aplicación a las personas inscritas en los Registros Oficiales de Parejas de Hecho y/o que acrediten, a través de cualquier otro organismo oficial competente, convivencia estable durante más de un año.

Parentescos por consanguinidad y afinidad:

1.º grado	Padre/Madre	Suegros/as	Hijos/as	Yerno/nuera
2.º grado	Abuelos/as	Hermanos/as	Cuñados/as	Nietos/as

Artículo 45. *Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

En materia de conciliación entre la vida laboral, personal y familiar y permisos parentales y con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, se establecen las siguientes medidas de conciliación:

1. Permiso médico. El tiempo necesario para que la persona trabajadora pueda ir al médico de cabecera o al especialista de la Seguridad Social y en los casos de visita al especialista privado en los que quede demostrado que no existe la posibilidad de asistir al reconocimiento en horario fuera de la jornada laboral.

Así como el tiempo imprescindible para que la persona trabajadora pueda acompañar al/la médico/a a:

- Hijos/as menores de edad.
- Hijos/as discapacitados.
- Familiares de 1.º grado de consanguinidad o afinidad.
- Familiares dependientes –convivan o no con la persona trabajadora, y que tengan reconocida o en tramitación la situación de dependencia, de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

Siempre que quede demostrado, que no existe posibilidad de asistir en horario fuera de la jornada laboral.

Para la concesión de dicho permiso retribuido, será imprescindible que la persona trabajadora que quiera hacer uso del mismo, presente ante el departamento de RRHH, el correspondiente justificante médico, donde deberá constar la hora de visita y en su caso, fotocopia del libro de familia y/o certificado oficial de dependencia o tramitación, en los supuestos que el Departamento de RRHH no dispusiese previamente de dicha documentación.

2. Cuidado del lactante. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

3. Acumulación de las horas del cuidado del lactante. Las personas trabajadoras que legalmente tengan derecho al disfrute del permiso de lactancia, podrán acumular las horas de lactancia que les correspondan disfrutando de 16,5 días laborables inmediatos a la finalización del permiso por nacimiento y cuidado del menor.

En los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples, la duración del citado permiso será de 18 días laborables.

En caso de que el permiso por nacimiento y cuidado de menor no sea disfrutado de manera continuada, el permiso acumulado de lactancia se disfrutará después de las 6 semanas obligatorias posteriores al parto.

No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por

razones fundadas y objetivas de funcionamiento en la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambos progenitores/as, adoptantes, guardadores/as o acogedores/as ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

4. Reducción de jornada por guarda legal. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad, que tenga reconocida o en tramitación la situación de dependencia, tendrá derecho a una reducción de la jornada diaria de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos la mitad y un octavo de la duración de aquella.

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

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

5. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del puesto de trabajo por el tiempo indispensable para la asistencia a una tutoría al año por hijo o hija. Esta ausencia no se tendrá que recuperar.

6. Flexibilidad para atenciones diversas. En la medida de lo posible, se facilitará al personal la salida del centro de trabajo para acudir a tutorías de hijas o hijos, no comprendidas en el punto 5. El tiempo de ausencia se deberá recuperar.

7. Permiso por nacimiento y cuidado del menor. 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

8. Adaptación de la jornada de trabajo para las trabajadoras embarazadas. Con el objeto de hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la trabajadora embarazada, a partir de 30 semanas de gestación y hasta llegar a término de embarazo, podrá solicitar la adaptación de la duración y distribución de su jornada de trabajo, dentro de los términos definidos en el calendario laboral de su centro de trabajo, pudiendo realizar su jornada laboral de forma continuada, con el correspondiente descanso para jornadas superiores a seis horas.

La adaptación de la jornada de trabajo contemplada en el presente apartado, se tramitará previa solicitud por escrito de la trabajadora a la Dirección de RRHH, con una antelación mínima de 7 días naturales, a la fecha de inicio de la adaptación de la jornada de trabajo. La misma deberá ir acompañada de un certificado médico en el que consten las semanas de gestación. Asimismo la Dirección de RRHH deberá responder a la solicitud de la trabajadora, por escrito, en un plazo máximo de 7 días naturales a la recepción de la citada solicitud.

9. Adaptación de la Jornada de Trabajo. La persona trabajadora de las áreas funcionales, técnicas o administrativas, avisando con la antelación suficiente y adecuada justificación, que tenga a su cuidado directo:

- Hijos/as de hasta 3 años de edad.
- Familiares dependientes –convivan o no con la persona trabajadora, y que tenga reconocida o en tramitación la situación de dependencia, de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

Podrá adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo, dentro de los términos definidos en el calendario laboral de su centro de trabajo, pudiendo realizar su jornada laboral de forma continuada, con el correspondiente descanso para jornadas superiores a seis horas, con el objetivo de hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Para los supuestos contemplados en el presente apartado, la adaptación de la jornada de trabajo equivaldrá al acuerdo entre las partes (solicitante y Dirección de Recursos Humanos) de la duración y distribución de la jornada de trabajo.

En estos casos, la persona trabajadora deberá presentar, con una antelación mínima de 15 días a la fecha de inicio de la adaptación de la jornada de trabajo, una solicitud por escrito ante la Dirección de Recursos Humanos; que deberá ir acompañada, en su caso, de la fotocopia del libro de familia, certificado oficial de dependencia o tramitación de esta, en los supuestos que el citado departamento no dispusiese previamente de dicha documentación.

Por su parte, la Dirección de Recursos Humanos deberá responder a la solicitud de la persona trabajadora, por escrito y de forma motivada, en un plazo máximo de 10 días a la recepción de la citada solicitud.

10. Preferencia para cambios de centro de trabajo. Las personas trabajadoras que tengan a su cargo menores de 12 años de edad podrán solicitar el cambio de su centro de trabajo habitual en, siempre dentro de su misma categoría o grupo profesional equivalente, para poder compatibilizar el cumplimiento de sus obligaciones familiares con las laborales. Tales personas trabajadoras tendrán prioridad frente a quienes carezcan de cargas familiares para acceder al centro de trabajo solicitado, supeditándose en todo caso su concesión a la existencia de vacantes.

Para la concesión del cambio de centros de trabajo, es necesario acreditar la cercanía al domicilio familiar o centro escolar de los menores de 12 años.

11. Excedencia por cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad/afinidad. La persona trabajadora con una antigüedad de un año y a fin de atender a un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, podrá solicitar una excedencia por un periodo máximo de 3 años.

Durante el primer año de excedencia, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

12. Excedencia voluntaria. Las personas trabajadoras con una antigüedad mínima de un año en la empresa, podrán solicitar una excedencia voluntaria que no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho solo podrá ser solicitado de nuevo por la misma persona trabajadora, una vez transcurridos cuatro años desde finalización de la anterior excedencia.

La persona trabajadora que quiera hacer uso de la excedencia, lo tendrá que comunicar a la Dirección de RRHH de la empresa con un preaviso de un mes, a fin de poder reorganizar sus recursos.

La persona que solicite la excedencia voluntaria, conservará exclusivamente el derecho preferente de reingreso en una vacante de igual o similar categoría que se produzca en la empresa, en su centro de trabajo. La persona trabajadora tendrá que comunicar a la empresa con un mes de antelación a la finalización de la excedencia, su intención de reincorporarse en el momento en que se produzca una vacante. La

ausencia de la anterior comunicación implicará la renuncia de la persona trabajadora a su derecho de reincorporación preferente.

13. La persona trabajadora, podrá solicitar un permiso no retribuido de 10 días hábiles, consecutivos de 5 en 5, no acumulables a vacaciones y previo aviso de 7 días. La empresa autorizará el uso del permiso, siempre que este no afecte al normal desarrollo del servicio.

Artículo 46. *Violencia de género.*

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctima de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo, tendrán 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.

También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar conforme al acuerdo entre la empresa y la persona afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la persona trabajadora.

## CAPÍTULO VII

### Régimen disciplinario

Artículo 47. *Régimen de faltas y sanciones.*

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

Artículo 48. *Clasificación de las faltas.*

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 49. *Son faltas «leves» las siguientes:*

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación del material.
4. Falta de aseo y limpieza personal.
5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
6. Las discusiones sobre los asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta «grave» o «muy grave».
7. No comunicar las situaciones personales que pudieran afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con sus trabajadores.
8. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo.
9. No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

Artículo 50. *Se clasificarán como faltas «graves» las siguientes:*

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.
2. No comunicar, con puntualidad debida, las actividades de la persona trabajadora que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social. La falta maliciosa en los datos se considerará como falta «muy grave».
3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
4. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio, si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada «muy grave».
5. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por aquella persona
6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del trabajo.
7. La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para esta persona, para terceras o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada «muy grave».
8. Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo,
9. La embriaguez o toxicomanía, evidenciada fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
10. La falta de asistencia al trabajo de hasta dos días al mes.
11. Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad, o de la causa prevista en el párrafo octavo del artículo 49, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como «grave».
12. Abandono del puesto de trabajo, incumpliendo el régimen de turnos establecidos en cada Centro de trabajo.
13. Si existe reiteración en la comisión de la causa prevista en el párrafo noveno del artículo 49.
14. La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo para las personas trabajadoras, o terceras personas, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como «muy grave».
15. La ocultación de cualquier hecho que la persona trabajadora hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a su empresa, a sus compañeros/as de trabajo o a terceras.
16. La falta de puntualidad, sin la debida justificación, cuando tuviese que relevar a una persona trabajadora
17. Si la causa prevista en el párrafo sexto del artículo 49 produjera escándalo notorio.
18. La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado por lo menos amonestación escrita.

Artículo 51. *Se considerarán como faltas «muy graves», las siguientes:*

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte durante un año.
2. La falta injustificada de asistencia al trabajo de más de dos días al mes.
3. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a la empresa como a las personas trabajadoras o a terceras personas, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.
4. El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.

5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.

6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otro hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto de su autor, y en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la Autoridad Judicial.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de personas trabajadoras de trabajo o cliente/as.

8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

9. Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligada.

10. Realizar trabajos particulares durante la jornada,

11. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes/as, personas trabajadoras de la empresa, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la Empresa.

12. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situación que cause grave perjuicio a la empresa o a sus clientes/as

14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado de la persona trabajadora,

15. Originar riñas y pendencias con las personas trabajadoras de trabajo o clientes/as.

16. La simulación de enfermedad o accidente.

17. Prestar sus servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.

18. Acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral.

19. Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del artículo 49, y en la segunda, cuarta, séptima y decimocuarta del artículo 50.

20. Si como consecuencia de la causa prevista en el párrafo décimo del artículo 50 se causase perjuicio a la Empresa o fuese causa de accidente, la citada falta podrá ser considerada como «muy grave».

21. La reincidencia en falta «grave», aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

#### Artículo 52. *Régimen de sanciones y procedimiento sancionados.*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio Colectivo.

Todas las sanciones que no consistan en amonestación verbal, requerirán comunicación escrita motivada a la persona trabajadora.

#### Artículo 53. *Graduación de las sanciones.*

Las sanciones que las empresas podrán poner según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

1. Por falta leve: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2. Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido

#### Artículo 54. *Prescripción.*

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días, y para las faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

## CAPÍTULO VIII

**Prevención de riesgos laborales***Artículo 55. Seguridad y Salud Laboral.*

Todo el personal afectado por el presente Convenio, cumplirá y hará cumplir a tenor de la responsabilidad derivada del contenido de su puesto de trabajo, cuanto en materia de salud laboral se contempla en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y reglamentos que la desarrollen, así como la específica emanada de la Empresa a través de sus servicios técnicos, sobre todo en el campo preventivo.

En todas aquellas materias que afecten a la Seguridad y Salud en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre y el Real Decreto 171/2004 de 30 de enero, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante.

La protección de la salud de las personas trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes, a estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación de esta materia.

*Artículo 56. Garantías y sigilo profesional de los Delegados y Delegadas de Prevención.*

Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materias de garantías será de aplicación a los/as Delegados/as de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

El tiempo utilizado por las los/as Delegados/as de Prevención para el desempeño de sus funciones previstas en la Ley 31/95 será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualquiera otras convocadas por el/la empresario/a en materia de prevención de riesgos.

La empresa deberá de proporcionar a los/as Delegados/as de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

*Artículo 57. Comité de Seguridad y Salud Laboral.*

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 39 de la LPRL.

El Comité de Seguridad y Salud propondrá, las prendas de trabajo que deban ser utilizadas en cada servicio y el plazo de reposición de las mismas. Igualmente podrán proponer el/la proveedor/a de las mismas.

La Empresa establecerá un protocolo de Vigilancia de la Salud específico para cada grupo de riesgo, definiendo las pruebas generales y específicas para cada caso, así como la periodicidad con la que se deban realizar. Al margen de los reconocimientos periódicos, se llevarán a cabo reconocimientos extraordinarios al personal de nuevo ingreso, a todo aquel que haya sufrido una baja prolongada o a quienes cambien de puesto o puedan considerarse como personas trabajadoras sensibles.

## CAPÍTULO IX

**Comisión de interpretación**

Artículo 58. *Comisión paritaria de interpretación y procedimiento para solventar discrepancias.*

Se crea una comisión paritaria de representantes de las partes firmantes para las cuestiones que se deriven de la aplicación e interpretación del presente Convenio, a la que se someterán las partes ineludiblemente en primera instancia. Dicha comisión, estará compuesta por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores, elegidos / elegidas por las partes de entre los componentes de la comisión negociadora.

También podrán designar ambas representaciones los asesores o asesoras correspondientes, que actuarán con voz pero sin voto.

La comisión se reunirá en el plazo de 15 días desde la solicitud de una de las partes, y deberá resolver las cuestiones que se le planteen en otro plazo de 3 días.

Las resoluciones o acuerdos de la comisión paritaria, se tomarán por mayoría y serán vinculantes y obligatorias para las partes.

De conformidad con lo establecido el artículo 82.3 y 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establece el procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la inaplicación de las condiciones de trabajo recogidas en el presente Convenio Colectivo.

A tal efecto, las partes disponen que en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de ellas pueda someter la discrepancia a la comisión paritaria, que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Las partes de la comisión paritaria del presente Convenio Colectivo podrán someter sus discrepancias, producidas en el seno de la propia comisión paritaria cuando esté entendiendo de cuestiones de su competencia, al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial).

Las funciones de la comisión paritaria del presente Convenio Colectivo no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de la jurisdicción competente, de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 59. *Delegados y Delegadas de Personal y Comités de Empresa.*

El Comité de Empresa es el órgano de representación de las personas trabajadoras. Tendrá la composición y garantías que se señalan en la legislación vigente en cada momento.

Ei Comité de Empresa tendrá las competencias especificadas en el artículo 64 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre.

Asimismo, podrán acumularse en uno o varios miembros del Comité de Empresa y en cómputo mensual, las horas sindicales sin rebasar el máximo total y previa notificación a la empresa.

## CAPÍTULO X

**Disposiciones adicionales**

Artículo 60. *Disposición adicional primera. Planes de Igualdad.*

Durante la vigencia del presente Convenio resultará de aplicación el Plan de Igualdad aprobado por ambas partes, con las modificaciones que de mutuo acuerdo se puedan establecer.

Artículo 61. *Disposición adicional segunda: legislación supletoria.*

En todo lo no dispuesto en el presente Convenio se estará a lo que establece el Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua (código de convenio n.º 99014365012003).

Artículo 62. *Disposición adicional tercera: partes signatarias.*

Ambas partes hacen constar que todos y cada uno de los artículos del presente Convenio, así como el anexo al mismo, han sido aprobados por unanimidad por las partes legitimadas, los Delegados de personal y la Dirección de Logistium, Servicios Logísticos S.A, Ambas partes se reconocen mutuamente la legitimación para negociar el presente Convenio.

## ANEXO I

### Tablas salariales definitivas

#### Tabla salarial definitiva 2024

	Grupo profesional	Salario base (doce) - Euros	Paga extra (dos) - Euros	Bolsa vacaciones (dos) - Euros	Total
Todas las áreas funcionales Adm./Téc./Ope.	GP 1.	1.154,70	1.154,70	700,00	17.565,80
	GP2B.	1.401,11	1.401,11	700,00	21.015,54
	GP 2A.	1.621,97	1.621,97	700,00	24.107,58
	GP3B.	1.766,91	1.766,91	700,00	26.136,74
	GP3A.	1.932,57	1.932,57	700,00	28.455,98
	GP 4.	1.932,57	1.932,57	700,00	28.455,98
	GP 5.	2.053,35	2.053,35	700,00	30.146,90
	GP 6.	2.146,52	2.146,52	700,00	31.451,28

Plus transporte: 1.000,00 euros/Año.

#### Tabla salarial definitiva 2025

	Grupo profesional	Salario base (doce) - Euros	Paga extra (dos) - Euros	Bolsa vacaciones (dos) - Euros	Total
Todas las áreas funcionales Adm./Téc./Ope.	GP 1.	1.223,98	1.223,98	700,00	18.535,72
	GP2B.	1.485,18	1.485,18	700,00	22.192,52
	GP 2A.	1.719,29	1.719,29	700,00	25.470,06
	GP3B.	1.872,92	1.872,92	700,00	27.620,88
	GP3A.	2.048,52	2.048,52	700,00	30.079,28
	GP 4.	2.048,52	2.048,52	700,00	30.079,28
	GP 5.	2.176,55	2.176,55	700,00	31.871,70
	GP 6.	2.275,31	2.275,31	700,00	33.254,34

Plus transporte: 1.000,00 euros/Año.

Tabla salarial definitiva 2026

	Grupo profesional	Salario base (doce) – Euros	Paga extra (dos) – Euros	Bolsa vacaciones (dos) – Euros	Total
Todas las áreas funcionales Adm./Téc./Ope.	GP 1.	1.294,36	1.294,36	700,00	19.521,04
	GP2B.	1.570,58	1.570,58	700,00	23.388,12
	GP 2A.	1.818,15	1.818,15	700,00	26.854,10
	GP3B.	1.980,61	1.980,61	700,00	29.128,54
	GP3A.	2.166,31	2.166,31	700,00	31.728,34
	GP 4.	2.166,31	2.166,31	700,00	31.728,34
	GP 5.	2.301,70	2.301,70	700,00	33.623,80
	GP 6.	2.406,14	2.406,14	700,00	35.085,96

Plus transporte: 1.000,00 euros/Año.