

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

18058 *Resolución de 29 de agosto de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Distrigal, SL.*

Visto el texto del III Convenio colectivo de la empresa Distrigal, SL (código de convenio 90102782012017), que fue suscrito con fecha 8 de abril de 2025, 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 24 de julio de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 29 de agosto de 2025.–La Directora General de Trabajo, P. S. (Real Decreto 502/2024, de 21 de mayo), el Subdirector General de Relaciones Laborales, Rafael Martínez de la Gándara.

III CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LOS CENTROS DE TRABAJO DE LA EMPRESA DISTRIGAL, SL 2025-2029

PREÁMBULO

La empresa Distrigal, SL, se dedica a la compra-venta al por mayor, importación, almacenaje, transporte y distribución de muebles en todo el territorio nacional, teniendo actualmente, centros de trabajo, en las Provincias de Cádiz, Sevilla, Murcia y Valladolid.

Se dan pues dos circunstancias que, a juicio de los representantes de los trabajadores de los diferentes centros de trabajo y los representantes de la empresa, hacían aconsejable mantener un Convenio de Empresa:

a) la primera circunstancia, la diversidad de actividades que realiza la empresa, lo que dificulta su adscripción a un determinado convenio de sector o actividad, pues sus diferentes actividades se regulan en distintos convenios colectivos sectoriales.

b) la segunda circunstancia que aconseja la negociación de un convenio de empresa, es la ubicación de la empresa en diferentes provincias del Estado español, lo que implica que la regulación de las condiciones de trabajo, sea también diferente en función del centro de trabajo en que los trabajadores realicen la actividad, pues en la mayoría de los casos, la posible regulación de la condiciones del trabajo se recoge en Convenios Colectivos sectoriales provinciales. Y ello hace que las condiciones de trabajo sean diferentes, para trabajadores que realizan una misma actividad, en centros de trabajo distintos, pero pertenecientes a la misma empresa.

Tomando en consideración además, que todos los representantes legales de los trabajadores, existentes en todas las provincias en los que Distrigal SL tiene centros de trabajo, han decidido por unanimidad que las condiciones de trabajo de los trabajadores de la empresa se sigan regulando en un único convenio colectivo de empresa, y que la empresa también acepta esta petición sindical por considerarla más correcta, adecuada, e igualitaria para los trabajadores, se abrió un proceso de negociación del II Convenio colectivo de la empresa Distrigal, SL, que ha conducido al presente acuerdo en el que se recoge el resultado final de las negociaciones.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El ámbito de aplicación de este convenio, corresponde a todos los centros de trabajo de la empresa Distrigal en España, existentes en la actualidad.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente convenio regulará las relaciones entre la Empresa y sus personas trabajadoras, que presten sus servicios retribuidos por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de Distrigal SL. La empresa no podrá contratar a nadie laboralmente, sin encuadrar en su plantilla y darle de alta en la Seguridad Social.

Artículo 3. *Ámbito temporal. Denuncia-prórroga.*

La totalidad de las cláusulas del presente convenio, entrarán en vigor a partir del día 1 de enero de 2025, teniendo una duración de cinco años, terminando su vigencia el día 31 de diciembre de 2029, a excepción del artículo 52, Póliza de Accidentes, que entrará en vigor a partir del día de su publicación en el BOE, no teniendo carácter retroactivo.

La empresa, y representante de las personas trabajadoras, comenzarán las negociaciones del próximo convenio, como mínimo, un mes antes de la terminación del presente.

El presente convenio colectivo expirará a su vencimiento, previa denuncia de cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a su vencimiento inicial, mediante escrito dirigido a la otra parte. Se entenderá prorrogado tácitamente por periodos de un año si no fuese denunciado por alguna de las partes. La parte que formule la denuncia, deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenidos que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia a efectos de registro, al Ministerio de Trabajo y Economía Social, u organismo que lo sustituya. Una vez denunciado el convenio de empresa, en tanto no se llegue a un acuerdo para un nuevo convenio, se mantendrá prorrogada la vigencia del anterior.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

Las normas que se establecen en el presente convenio afectarán a todas las personas trabajadoras, tanto fijas como temporales, que trabajen en esta empresa y a las que ingresen durante su vigencia.

Artículo 5. *Comisión Paritaria.*

Se crea una Comisión Paritaria compuesta por 4 personas, designados 2 por los representantes de las personas trabajadoras y 2 por los representantes de la empresa. En el acto de su constitución, la Comisión Paritaria, en sesión plenaria, elegirá

presidente y secretario/a, uno por parte empresarial y otro por parte sindical. Ambos serán rotativos cada año. La comisión podrá recabar por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor y más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente, que no podrá exceder de cinco (5) días hábiles. La comisión, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte (20) días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiera transcurrido veinte (20) días hábiles desde que se recibiera la consulta en la Comisión y está no hubiera emitido resolución o dictamen alguno. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen quedará abierta la vía jurisdiccional correspondiente o la tramitación procedimental prevista en cada caso legislativamente. En todo caso, ambas partes acuerdan someterse a mediación ante los Servicios Extrajudiciales de Mediación, competentes en cada ámbito, en caso de no alcanzarse acuerdo en los supuestos previstos legalmente. Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes: – Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del presente convenio colectivo, así como la interpretación de sus preceptos y cláusulas; – Constitución de comisiones y elaboración de ponencias y estudios sobre cualquier aspecto de las relaciones laborales del sector, incluida la normativa básica sobre promoción profesional; – Cuantas dudas o conflictos pudieran surgir con motivo de la aplicación del régimen retributivo salarial previsto en este convenio colectivo, así como respecto de las solicitudes y régimen de inaplicación del mismo que pueda ser solicitado conforme la legislación vigente; – Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio o vengan establecidas en su texto. Las partes se obligan a someter a esta Comisión de forma preceptiva y previa a cualquier acción jurisdiccional, cuantas discrepancias y conflictos colectivos pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del presente convenio, siempre que sean de su competencia, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado a través del procedimiento señalado al comienzo de este escrito.

Cualquiera que sea el número de miembros asistentes a la Comisión, las partes tendrán siempre el mismo número de votos, de manera que cada parte (la empresarial y la sindical), cuenten con el 50 % de los votos.

De cada reunión, se levantará acta que será firmada por un miembro de la empresa y otro de los representantes de los trabajadores. La Comisión resolverá mediante resolución escrita los acuerdos adoptados por esta. Dichos acuerdos deberán ser adoptados por la mayoría de los miembros de la Comisión, enviándolos a las personas interesadas.

En el caso de no llegarse a un acuerdo, se enviará al acta a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte, con el fin de dejar expedita la vía para ir a la jurisdicción laboral.

Cualquier conflicto laboral que surja en la empresa deberá ser tratado previamente en la Comisión Paritaria del convenio colectivo, en aras a buscar una solución pactada. Debiendo actuar todas las partes con buena fe, en la búsqueda de esa solución.

Será competencia de la propia comisión regular su propio funcionamiento en lo no previsto en las presentes normas.

Los acuerdos que interpreten los preceptos de este convenio colectivo, deberán ser motivados y en forma escrita alcanzando la eficacia de éste. La Comisión Paritaria del convenio tendrá su sede a efectos de notificaciones en Chiclana de la Frontera CP 11130 (Cádiz), Polígono Industrial Pelagatos, calle Ronde Levante, núm. 31. A la parte social de la Comisión Paritaria se le dotará, previa concreción y acuerdo entre ambas partes, de los medios materiales necesarios para el desempeño de su función.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad. Compensación y absorción. Garantías «ad personam».*

El presente convenio forma un todo orgánico e indivisible, por lo que si por sentencia firme de la jurisdicción competente, se declarase nulo en parte sustancial alguno de sus artículos, la Comisión Negociadora en el término máximo de dos meses a contar desde la firmeza de la sentencia, dará solución a la cuestión planteada, negociando y alcanzando un nuevo acuerdo sobre el artículo o materia afectada por la sentencia. En caso de que no fuera posible el acuerdo, será considerado completamente nulo y sin efecto alguno en el supuesto de que no fuese aprobado íntegramente un nuevo convenio colectivo.

Compensación absorción.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados al trabajador en su conjunto y cómputo anual sean más favorables que los fijados en el presente convenio colectivo.

Garantías «ad personam».

Se respetarán las situaciones salariales que, consideradas en su conjunto, sean más beneficiosas que las fijadas en este convenio, en su conjunto. Tomando en consideración que se ha negociado un nuevo Convenio Colectivo de Empresa, que regula las condiciones de trabajo de todas las actividades y centros de trabajo de la empresa, y que anteriormente no existían condiciones homogéneas y similares entre los diferentes trabajadores, sino distintas en función de la actividad que realizaban y de los centros de trabajo en que prestaban sus servicios, se crea un Plus personal, únicamente para todas las personas trabajadoras que prestan sus servicios actualmente en la empresa, en el que se incluyan los conceptos salariales que tenían anteriormente, y que no existen en esta nueva regulación. Igualmente, se incluirá en este plus personal, las diferencias retributivas que pudieran existir entre el salario mensual que percibieran anteriormente, y las que perciban con el nuevo convenio colectivo, siempre y cuando éstas fueran inferiores. En este plus personal incluirá sólo los conceptos salariales previstos en el número 1 del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, quedando excluidos los conceptos previstos en el número 2 del referido artículo 26: extra salariales, indemnizatorios, suplidos, prestaciones, indemnizaciones, mejoras de la seguridad social, e indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos. Estos últimos conceptos, se regularán únicamente por lo previsto en el presente convenio colectivo, y supletoriamente por lo previsto en la legislación laboral. El complemento de Mejora Voluntaria 2024 que cobraban algunos trabajadores, ha sido integrado en este complemento personal. El Plus personal regulado en este apartado del artículo, tendrá carácter absorbible y compensable con las mejoras y condiciones que se vayan pactando en los sucesivos convenios, o renovaciones del presente convenio.

Artículo 7. *Adhesión al ASAC.*

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC). Asimismo, ambas partes acuerdan someter todas las discrepancias existentes derivadas del presente convenio a la interpretación de un árbitro consensuado entre ambas partes o uno elegido por el ASAC entre la terna propuesta, en caso de que continúe el desacuerdo.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo. Principios generales

Artículo 8. *Dirección del trabajo.*

La dirección 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 Colectivo de empresa y en las normas y pactos que sean de aplicación. En el ejercicio de sus facultades la organización del trabajo corresponde a la Dirección de 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. Se pacta la posibilidad de colocación de cámaras en los centros de trabajo, a excepción de los vestuarios, servicios y similares, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a la dignidad de las personas trabajadoras.

Artículo 9. *Cumplimiento del trabajo. Productividad.*

Es obligación del/a trabajador/a cumplir las órdenes e instrucciones de la empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas. El trabajador deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencias profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Se pactará con los representantes legales de las personas trabajadoras las tablas de rendimientos mínimos de los diferentes puestos de trabajo del grupo profesional segundo, personal de producción. El rendimiento por debajo de las referidas tablas, supondrá infracción o falta laboral, que será graduada conforme al grado de incumplimiento.

Lo/as trabajadores/as estarán obligado/as a cumplimentar los controles necesarios para el cálculo de las referidas tablas.

Artículo 10. *Derecho de las personas trabajadoras.*

Las personas trabajadoras tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo de acuerdo a las tareas del grupo profesional para las que fueron contratados, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad; consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada; al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato, y a cualquier otro derecho recogidos en el E.T. y en la legislación específica vigente.

No discriminación en las relaciones laborales.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en la empresa, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la contratación, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, las de conciliación y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, se aplicarán a las siguientes condiciones: Acceso al empleo, Clasificación profesional, Promoción profesional, Formación profesional, Retribuciones, Tiempo de trabajo, Condiciones de trabajo, Conciliación de la vida personal, familiar y

laboral, Salud Laboral, Protección ante el acoso por razón de sexo y ante el acoso sexual, Protección frente a la violencia de género, etc.

Se incluye en el presente documento anexo 2, con Medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo y protocolo de actuación, añadiendo al colectivo LGTBI conforme al Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, que tendrán la misma vigencia, ámbito de aplicación personal, territorial y temporal y procedimiento de la Comisión Paritaria para solventar las posibles discrepancias.

Igualdad de remuneración por razón de sexo: Plan de igualdad.

La empresa está obligada a pagar por la prestación de trabajo de igual valor, la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla. El trabajo a realizar por el personal femenino tendrá idénticas retribuciones que el del personal masculino para trabajos de igual clase y categorías.

Se manifiesta que las partes tienen suscrito el I Plan de Igualdad de la Empresa, remitiéndose a éste para esta materia, sin perjuicio del respeto a lo aquí establecido. Este Plan de Igualdad, y las medidas aplicables en todos los ámbitos (acceso al empleo, clasificación y promoción profesional, formación, sensibilización etc.) será de plena aplicación a los colectivos LGTBI y Trans.

Artículo 11. *Obligaciones de las personas trabajadoras.*

Lo/as trabajadores/as tienen como deberes básicos el cumplimiento de las obligaciones de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, y en todo caso a las que tienen por objeto la estructura contractual para la que ha sido contratado; observar las medidas de seguridad e higiene de general cumplimiento y las que se adopten para las especificadas y condiciones del puesto de trabajo a cubrir; cumplir las órdenes e instrucciones que los mandos de su empresa impartan en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; y contribuir a la mejora de la productividad. El/la trabajador/a cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que se le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta a la empresa, a través de su responsable de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio. En caso de producirse algún perjuicio a la empresa por estos motivos debidamente acreditado, la empresa podrá instar una reclamación por daños y perjuicios.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional y normas generales sobre prestación de trabajo

Artículo 12. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la empresa se efectuara de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención A estos efectos se considera causa organizativa la ausencia de trabajo en la categoría profesional que tenga asignada el trabajador. En todo caso, la Empresa deberá comunicar su decisión y las razones justificativas de ésta a los representantes legales de los trabajadores en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Artículo 13. *Grupos profesionales-Categorías.*

Las personas trabajadoras que presta o presten en el futuro, sus servicios en esta empresa, serán encuadradas en alguno de los grupos profesionales aquí descritos.

Los criterios de definición de los grupos profesionales se acomodan a reglas comunes para los trabajadores de ambos sexos.

Por acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación al grupo profesional correspondiente según lo previsto en el presente convenio.

A lo/as trabajadores/as afectado/as por el presente convenio se les encuadrará en un determinado Grupo Profesional. El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación es prevalente y define el contenido.

Grupo I: Personal técnico y de administración. Estarán incluidos en este grupo profesional quienes ejerzan funciones de carácter técnico y/o de organización; igualmente estarán incluidos en este grupo profesional quienes desarrollen funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos, atención telefónica, comercial, organización de servicios y facturación.

Grupo II: Personal de producción y servicios auxiliares. Aquel personal que se encargue del movimiento y manipulación de muebles en las instalaciones de la empresa o fuera de las mismas, incluido el mantenimiento de instalaciones, así como las que se dediquen a actividades auxiliares de la principal de la empresa.

La empresa podrá destinar a trabajadores/as a realizar trabajos de superior categoría, reintegrándose a su puesto originario cuando cese la causa que motivó el cambio, con las limitaciones y garantías legales. Las limitaciones temporales, y las consecuencias de su superación, no serán aplicables en los casos de sustitución de vacantes por incapacidad temporal, licencias, suspensiones con reserva de puesto de trabajo, excedencias o cobertura de vacantes por procesos formativos, en cuyo caso la situación podrá prolongarse mientras subsistan las causas que lo hayan motivado. En cualquier caso, el/a trabajador/a percibirá el salario del Grupo Profesional cuyas funciones haya estado realizando.

Artículo 14. *Definición de categorías profesionales.*

1. Personal técnico y de administración Este conjunto 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.a) Director/a, Director/a de Centro, Director/a de Departamento: Es la persona 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 un centro de trabajo, o departamento de importancia de la empresa.

1.b) Oficial Administrativo/a: Es el personal que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellas las gestiones administrativas, de contabilidad, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. Podrán tener a su cargo a personal de inferior, o similar categoría.

1.c) Auxiliar: Es el personal que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos, pudiendo asignársele además cometidos de naturaleza administrativa y/o de control, recepción o comunicación.

1.d) Comercial: Personal encargado de promocionar ante terceros la venta de los productos – mobiliario, y contratación de los servicios de la empresa para la que trabaja asumiendo también todas las tareas auxiliares que se deriven de esta actividad, así

como dirigir las maniobras, gestionar los pedidos de clientes, cobro de los trabajos y otros.

2. Personal de producción:

2.a) Auxiliares logísticos y de transporte: Los objetivos y métodos de trabajo son examinados y fijados bajo supervisión, por anticipado. El trabajador recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por un superior, por lo que no debe ni tiene que tomar decisiones autónomas, a excepción de las sencillas/obvias que exige la realización de toda tarea. El trabajo está normalizado, exigiéndose tan solo cierta iniciativa o aportación personal para completar el trabajo concreto. La información necesaria para la realización del trabajo es obtenida de forma directa e inmediata. El puesto no implica ninguna responsabilidad directa ni indirecta en la gestión de recursos humanos, pero exige el conocimiento de las normas de seguridad básicas inherentes a cada puesto y manejo de carretillas.

2.b) Especialistas logísticos y de transporte: Las tareas llevadas a cabo son las mismas que las realizadas por la anterior categoría, pero su realización se desarrolla con un mayor margen de autonomía en base a la experiencia adquirida, y la especialización en el uso de los medios de la empresa. Pueden tener a su cargo a personal adscrito en la anterior categoría. Se requiere cierta aportación personal para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones. Exige el conocimiento y cumplimiento de las normas de seguridad básicas que le son inherentes al propio trabajador y al personal a su cargo. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su área, y maneja también carretillas.

2.c) Conductores/as: Es el personal que sea contratado, estando en posesión del permiso de conducir de la clase «C» y «E», así como la Tarjeta del Tacógrafo Digital, con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando, si se le indica, a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado (carta de porte) y a dirigir y colaborar en la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación, acondicionamiento y mantenimiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Colaborar si es requerido para ello en el montaje, desmontaje de la grúa, colocación de señales, labores de movimiento de la mercancía, labores de traslado de documentación, etc.

2d) Personal de Limpieza: Es el personal que se dedica a las labores de limpieza y auxiliares, tanto de oficinas como de instalaciones o naves. Realizan trabajos siguiendo instrucciones concretas, con un alto nivel de dependencia, que requiere esfuerzo físico, y no necesitan formación específica ni período de adaptación.

CAPÍTULO IV

Contrato. Tipos y duración

Artículo 15. *Forma del contrato.*

La empresa se ajustará a las normas generales de contratación vigentes en cada momento.

Artículos 16. *Tipos de contratos.*

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas vigentes en cada momento.

Contrato por circunstancias de la producción: Se estará respecto a la duración de este tipo de contratos a la duración máxima que disponga la negociación colectiva sectorial estatal o sectorial de ámbito inferior, que pudiera ser de aplicación.

Artículo 17. *Período de prueba.*

Podrá concertarse un periodo de prueba, que habrá de ser siempre por escrito, y cuya duración máxima será de seis meses para técnicos y titulados y de dos meses para el resto de personal de la empresa. En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes. Durante el período de prueba el/la trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad. Será nulo el periodo de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa.

Artículo 18. *Baja voluntaria.*

El/la trabajador/a que desee causar baja en la empresa, lo comunicará a la empresa de forma escrita y con una antelación mínima de quince días a la fecha del cese. La empresa abonará la liquidación correspondiente el mismo día del cese, o al día siguiente. La inobservancia de este periodo de preaviso dará derecho a la empresa a detraer de la correspondiente liquidación del trabajador una indemnización equivalente al salario de los días dejados de preavisar.

Artículo 19. *Preaviso.*

A la terminación del contrato de trabajo, siempre que éste exceda del año de duración, la empresa está obligada a notificar el cese al trabajador por escrito y con quince días de antelación a la fecha de finalización o extinción del contrato.

CAPÍTULO V

Jornada, horario, descansos y vacaciones

Artículo 20. *Jornada, cómputo y tipos.*

La jornada laboral será de 1.810 horas anuales, distribuidas de lunes a sábado, de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Mediante el presente convenio colectivo, se pacta la distribución irregular de la jornada, en función de los períodos productivos de la empresa, que se pactarán con los representantes de los trabajadores.

Entre el final de una jornada, y el comienzo de la siguiente, mediará como mínimo 12 horas. El trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de 5 días el día y hora de la prestación resultante de la jornada irregular, cumpliéndose en todo caso todas las exigencias formales y sustanciales establecidas en la legislación de aplicación. Las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de 6 meses, una vez finalizado el período a computar, desde que se produzcan.

Los trabajadores menores de 18 años no podrán realizar más de 8 horas diarias de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

La Dirección de la Empresa podrá modificar el turno del personal, cumpliendo siempre los requisitos y condiciones exigidas legalmente, y expresamente con las establecidas en el artículo 41 del ET, tanto en los requisitos sustanciales como formales.

Fiestas laborables.

Todas las fiestas del calendario laboral tendrán el carácter de abonables y no recuperables. No obstante, para trabajos especiales, y excepcionalmente, se podrá pactar con los representantes de los trabajadores el trabajo en algún domingo o festivo, que será compensado por un descanso del 150 % del período trabajado en la semana siguiente al festivo o domingo trabajado.

Artículo 21. *Licencias especiales.*

Se estará a lo que disponga la legislación vigente, salvo que sea mejorado por lo que se dispone a continuación, en cuyo caso se aplicará este artículo:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
2. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
3. Dos días naturales por traslado de domicilio habitual.
4. Un día para atender personalmente asuntos propios que no admiten demora. Requerirá justificación del asunto, y con carácter general, no podrá ser utilizado simultáneamente con otros compañeros del centro de trabajo.
5. Fallecimiento de padres madres, cónyuges o hijo/as, tres días naturales. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
6. Fallecimiento de padres-madres político/as, abuelo/as, hermano/as, y otros parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
7. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
8. Por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, pudiéndose sustituir por una reducción de su jornada en una hora o acumular la hora de lactancia en jornadas completas.
9. Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del ET.

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

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

Dada las necesidades de logística que concurren en este sector, el trabajador que desee hacer uso de cualquiera de los permisos previstos legalmente, deberá avisar a la empresa con una antelación mínima de 3 días hábiles previos al permiso (de esta obligación se exceptúan las licencias vinculadas a fuerza mayor o imprevisibles, tales como fallecimientos y similares).

Artículo 22. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 20. Dada la existencia de jornada irregular en el centro de trabajo, los excesos de jornadas serán compensados por descanso en los períodos previamente acordados. No obstante, si al final del cómputo se hubieran realizado más horas de las pactadas convencionalmente, y no se pudiera compensar con los descansos pactados, las horas extraordinarias no compensadas con descansos serán retribuidas conforme al valor de las horas ordinarias.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, será voluntaria para lo/as trabajadores/as, salvo los siguientes supuestos previstos en el convenio colectivo, que podrán ser aclarados y especificados por la Comisión Paritaria del Convenio: Dada la naturaleza de la actividad de la empresa, las personas trabajadoras estarán obligadas, a finalizar los trabajos correspondientes al servicio originalmente asignado, que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, y que no se puedan retomar dónde se dejaron en la jornada siguiente porque implicaría perder trabajos ya iniciados. Todo ello sin perjuicio de disfrutar de los descansos legal y convencionalmente exigibles.

Artículo 23. *Horario de trabajo y puntualidad.*

El horario de trabajo será el fijado en el calendario laboral o en cada contrato de trabajo, sin perjuicio de lo descrito anteriormente en la distribución de la jornada. El tiempo de trabajo se computa de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, tal como se fija en el artículo 34.5 del ET. El personal deberá estar en el puesto de trabajo que le corresponda con la ropa de trabajo puesta al comienzo exacto de la jornada, y el trabajador realizará las horas necesarias para finalizar los trabajos correspondientes al servicio originalmente asignado, que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, y que no se puedan retomar dónde se dejaron en la jornada siguiente porque implicaría perder trabajos ya iniciados. Todo ello sin perjuicio de disfrutar de los descansos legal y convencionalmente exigibles; y de la competencia de la Comisión Paritaria para aclarar y solucionar las discrepancias.

Artículo 24. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 30 días naturales. Dichas vacaciones serán retribuidas de acuerdo con la tabla de salario del anexo I del presente convenio, con la media de lo totalmente percibido en los 90 días anteriores a la fecha de las vacaciones, excluyendo las retribuciones excepcionales o extraordinarias.

Lo/as representantes de la empresa pactarán con la representación legal de los trabajadores el calendario de vacaciones, que tendrá que ser conocido por éstos durante el primer trimestre del año.

Los períodos vacacionales deberán tener una duración mínima de quince días, y deberán disfrutarse preferentemente durante el mes de agosto y fiestas de Navidad.

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo o una situación de Incapacidad Temporal se regulará conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 25. *Trabajo nocturno.*

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. La jornada de trabajo de los/as trabajadores/as nocturnos, no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días. Dichas personas trabajadoras no podrán realizar horas extraordinarias. Se tendrá en cuenta este tipo de trabajo a efectos de protección en materia de salud y seguridad.

Artículo 26. *Trabajo a turnos.*

Se podrá implantar por la empresa el sistema de trabajo a turnos, cumpliendo siempre los requisitos y condiciones exigidas legalmente, y expresamente con las establecidas en el artículo 41 del ET, tanto en los requisitos sustanciales como formales.

CAPÍTULO VI

Retribuciones

Artículo 27. *Retribuciones.*

Concepto de las retribuciones salariales: Tendrán la consideración de salario, la totalidad de las percepciones económicas de los/as trabajadores/as, 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.

Retribuciones no salariales: No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen a lo/as trabajadores/as por los conceptos siguientes: Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el trabajador/a como consecuencia de su actividad laboral. Las indemnizaciones o compensaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos. Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social. Cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

Artículo 28. *Incentivo festivo.*

Se estará a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 20 del presente convenio colectivo para los trabajos en domingos o festivos. En todo caso se respetará el descanso semanal previsto legalmente, permitiéndose la acumulación del descanso semanal por períodos de catorce días.

Artículo 29. *Plus de asistencia.*

Se acuerda fijar un plus de asistencia en la cuantía de 21,86 Euros al mes, para todo/as lo/as trabajadores/as que no hayan faltado al trabajo durante el mes completo. El referido plus se devengará por mes de trabajo o parte proporcional en función de los días que exista vinculación laboral de ese mes. Así mismo, no se efectuará descuento por vacaciones, permisos retribuidos, crédito horario sindical, accidente laboral, maternidad, riesgo durante el embarazo, parto o lactancia.

Artículo 30. *Plus de transporte.*

Lo/as trabajadores/as afectados por el presente convenio, percibirán por este concepto de carácter salarial la cantidad de 21,86 Euros mensuales. El referido plus se devengará por mes de trabajo o la parte proporcional en función de los días exista vinculación laboral en el mes. Así mismo, no se efectuará descuento por vacaciones, permisos retribuidos, crédito horario sindical, accidente laboral, maternidad, riesgo durante el embarazo, parto o lactancia.

Artículo 31. *Plus de nocturnidad.*

Se retribuirá bajo este concepto, un recargo sobre el valor de la hora ordinaria igual al 25 %, para todas aquellas horas de prestación de servicios que transcurran entre las 22 y las 6 horas.

Artículo 32. *Dietas.*

La dieta es un concepto extra salarial de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del/a trabajador/a, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento. En la empresa con carácter general, no se satisfarán dietas, porque se costeará la manutención y alojamiento del personal desplazado, debiendo reunir las condiciones exigibles, suficientes y aceptables para el trabajador. Será obligatoria la presentación de las facturas que justifiquen el correspondiente gasto.

Artículo 33. *Incrementos económicos anuales.*

Se actualizarán las tablas salariales y los conceptos económicos vigentes al 31 de diciembre de cada año, en el 1,8 % sirviendo las mismas como base de cálculo para los incrementos que se pacten en el futuro.

Para el primer año de vigencia (del 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025) las tablas y conceptos económicos se mantendrán en las cuantías resultantes de la aplicación de lo establecido en el párrafo anterior y fijada en el anexo. Sirviendo las mismas como base de cálculo para el incremento del segundo año de vigencia 2026.

Para el segundo, tercer, cuarto y quinto año de vigencia (del 1 de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2029, se aplicará el 1,8 % de incremento, por cada año, sobre todos los conceptos económicos y salariales al 31 de diciembre del año precedente. El incremento del 1,8 % será de aplicación también al plus personal regulado en el apartado «ad personam» del artículo 6 del presente convenio colectivo.

Artículo 34. *Salario hora.*

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, también se podrá fijar el módulo de retribución mediante el cálculo del salario hora. La determinación del salario base/hora, en el que se incluye el pago de las vacaciones para los trabajadores que lo tengan pactado o puedan pactarlo como fórmula normal de pago, se efectuará dividiéndose la retribución anual del convenio o la superior pactada, por el número de horas anuales previsto en el artículo 20 del presente convenio colectivo de empresa.

Artículo 35. *Gratificaciones extraordinarias.*

La empresa abonará a sus productores el importe de un salario base, más complemento personal en las fechas de 15 de julio, y 15 de diciembre.

La paga de julio se devengará del 1 de enero al 30 de junio y la de diciembre de 1 de julio a 31 de diciembre de cada año. Estas gratificaciones se abonarán de acuerdo con el

salario mensual que aparece para cada categoría profesional en la tabla salarial del anexo I, más el complemento personal.

Se pacta que las gratificaciones extraordinarias se abonen de manera prorrateada durante el período de devengo, liquidándose mes a mes.

Artículo 36. *Pago del salario.*

1. Se pacta expresamente, que todas las percepciones, incluidas las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por periodos vencidos y dentro de los siete primeros días naturales del mes siguiente al de su devengo.

2. La empresa quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de los mismos, mediante transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera.

3. Se pacta expresamente que las pagas extraordinarias se prorratearán entre los doce meses del año.

4. El/a trabajador/a deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su número de identificación fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto, así como la comunicación de datos a que le obliga la Ley del IRPF, excepto aquellos datos sujetos al principio de confidencialidad y la Ley de protección de datos.

Artículo 37. *Cláusula de descuelgue.*

Las condiciones económicas recogidas en este convenio, no serán de obligada aplicación en circunstancias tales que la empresa acredite objetivamente pérdidas mantenidas en los dos trimestres contables anteriores a los que se pretende implantar esta medida.

Igualmente, se tendrán en cuenta las previsiones para los meses siguientes, en las que se contemplará la evolución de mantenimiento del nivel de ventas y empleo.

Para valorar esta situación, se tomará en consideración circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de la empresa, de su balance y su cuenta de resultados, aunque sean provisionales.

Los/as representantes legales de las personas trabajadoras estarán obligados a mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, el mayor sigilo profesional.

Para la aplicación del descuelgue, además de lo establecido anteriormente, será necesario el cumplimiento de todos los requisitos exigidos legalmente, tanto en los aspectos procedimentales, de legitimación, y cualquier otro establecido en el ET.

CAPÍTULO VII

Movilidad geográfica

Artículo 38. *Traslados.*

Con el fin de contribuir a mejorar su situación, a través de una más adecuada organización de sus recursos, la empresa podrá acordar el traslado de sus trabajadores/as, que exija cambio de residencia, en las condiciones y con los requisitos legalmente exigidos. Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar, con quienes, reuniendo las condiciones de idoneidad, acepten voluntariamente su traslado; a falta de éstos, tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los representantes de los/as trabajadores/as en el seno de la empresa, las trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año y quienes tengan cargas familiares. Solo se entenderá que tienen cargas familiares aquellos trabajadores quienes

por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida. Asimismo, tendrán prioridad los trabajadores con cincuenta y cinco (55) años o más de edad. En los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la empresa habrá de abonar los gastos de viaje del interesado y de las personas que con él convivan y transportarle su mobiliario y enseres, abonarle los gastos que tal transporte origine, y además pagarle como mínimo, en concepto de compensación de cualquier otro posible gasto, el importe de dos mensualidades del sueldo o salario base que le corresponda. En todo caso, la Empresa deberá comunicar su decisión y las razones justificativas de ésta a los representantes legales de los trabajadores en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable. En los supuestos de guarda legal será obligación de los trabajadores notificar por escrito de forma fehaciente tal circunstancia a la Empresa a los efectos prevenidos en el presente artículo. En los supuestos en que exista una carga familiar pero no haya sido fehacientemente notificada a la empresa el derecho de preferencia referido en el presente artículo no será de aplicación a tales trabajadores, aplicándose el derecho de preferencia aquí previsto a partir de la fecha de notificación.

Artículo 39. *Desplazamientos.*

Si el cambio de residencia del/a trabajador/a a causa de las necesidades del servicio, es temporal, se denomina desplazamiento. Tanto los desplazamientos como cualquier otra salida de la localidad de su residencia y de la de prestación habitual del servicio darán derecho al trabajador/a a que se le abone el importe del viaje, si no lo hace en vehículos de la empresa o no han sido organizados y abonados por la empresa. En caso contrario dará derecho a que se le abonen los gastos que tal desplazamiento le ocasione o la dieta correspondiente. Tendrá derecho a percibir dieta el personal que por causa del servicio se vea obligado a almorzar, cenar o pernoctar y desayunar fuera de la localidad de su domicilio y de la de prestación habitual de su servicio. En los supuestos en que el desplazamiento exija pernoctar fuera del domicilio y tenga una duración superior a tres meses, la Empresa propondrá el desplazamiento a los trabajadores que estime idóneos para realizar el trabajo y en el supuesto que por este procedimiento no cubriera los puestos a proveer, procederá a su designación obligatoria entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las preferencias previstas, para los representantes legales de los trabajadores. La Empresa cuando necesite realizar alguno de los desplazamientos superiores a tres meses que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, deberá preavisar a los afectados con al menos cinco (5) días de antelación. En cualquier caso, los preavisos deberán realizarse por escrito y de la forma prevista en el presente convenio.

Se abonará el importe del billete en los casos de usar medios públicos de transporte y en caso de usar coche propio se abonará la cantidad de 0,26 euros por kilómetro recorrido. Quedarán exoneradas de la obligación de pagar la parte correspondiente a la pernoctación si facilitara la empresa a los/as trabajadores/as alojamiento; tampoco tendrán obligación de pagar cantidad alguna en concepto de dieta por desayuno, almuerzo y/o cena si la manutención del trabajador desplazado no supusiera costo para el mismo por realizarse a cargo de la empresa.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 40. *Concepto de infracciones o faltas.*

Son infracciones o faltas las acciones u omisiones de los/as trabajadores/as cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan incumplimiento de sus deberes laborales, es decir, de las obligaciones de todo

tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico por el presente Convenio Colectivo de Empresa y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Artículo 41. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas injustificadas de puntualidad en el trabajo, tanto a la hora de entrada como la de salida, cometidas en el periodo de un mes y por un tiempo total inferior a 20 minutos.
2. No notificar la ausencia justificada (fecha y hora de ausencia y causa) por cualquier medio con carácter previo a la misma, siempre que las circunstancias concurrentes lo permitieran.
3. Pequeños descuidos en la conservación y/o mantenimiento de los equipos y material de trabajo que no produzcan deterioros. Si los produce, será grave o muy grave, en función del mismo.
4. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.
5. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización. Esta conducta podrá ser considerada grave o muy grave atendiendo a la reincidencia y peligro creado para el trabajador o sus compañeros de trabajo.
6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
7. No comunicar a la empresa el cambio de residencia o domicilio, siempre que esto pueda ocasionar algún conflicto o perjuicio a terceros o a la empresa.
8. No comunicar con la puntualidad necesaria los cambios de datos experimentados en la familia que puedan afectar a las cuestiones de orden social o que tengan efectos tributarios.
9. Las discusiones con otros trabajadores en el entorno del ámbito de organización de la empresa, siempre que no sea en presencia de público. Si fuera en presencia de público, será grave o muy grave, en función de su trascendencia y entidad.
10. El bajo rendimiento de manera leve y no reiterada, considerándose leve cuando el nivel de rendimiento sea hasta un 10 % inferior a las tablas pactadas de rendimiento mínimo.

Artículo 42. *Faltas graves.*

Son faltas graves:

1. Impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total superior a veinte minutos.
2. Faltar dos días al trabajo durante un mes sin causa justificada. Bastará una sola cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
3. El entorpecimiento, omisión maliciosa y falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
4. Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral o la falta de cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales.
5. La suplantación de otro trabajador alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
6. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello no se hubiera derivado un perjuicio grave para la empresa. También tendrán la calificación de falta grave los descuidos en la conservación y/o mantenimiento de los equipos y materiales de trabajo que produzca deterioros en los mismos.

7. El empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y en general, bienes de la empresa, incluidos ordenadores, teléfonos, correo electrónico y similares, para usos ajenos a los del trabajo encomendados, incluso fuera de la jornada laboral. En caso de que la utilización fuera abusiva, se declarará falta muy grave.

8. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzcan grave perjuicio para la empresa.

9. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la empresa.

10. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o las cosas, o cuando no hubiere afectado a la relación comercial con el cliente para el que se presta servicios.

11. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ellos no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

12. No entregar a la empresa en los plazos establecidos en el convenio los discos diagrama o la impresión del tacógrafo por parte de los conductores obligados a cumplimentarlos, en aquellos vehículos que la normativa así lo exija.

13. No velar por el buen funcionamiento y la correcta utilización del tacógrafo, en aquellos vehículos que la normativa así lo exija.

14. No cumplimentar debidamente los partes de trabajo o discos diagrama del tacógrafo por parte de los conductores obligados a ello.

15. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

16. La reincidencia en la comisión falta leve, aunque sea de distinta naturaleza dentro de un trimestre.

17. Realizar trabajos particulares fuera de la jornada laboral, con medios de la empresa.

18. El bajo rendimiento de manera grave y reiterada, considerándose grave cuando el nivel de rendimiento sea entre un 11 y un 20 % inferior a las tablas pactadas de rendimiento mínimo.

Artículo 43. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en salida del trabajo por tiempo superior a diez ocasiones en seis (6) meses o veinte en un (1) año.

2. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos en un mes o cinco alternos en un periodo de seis (6) meses o diez (10) días alternos durante un año.

3. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

4. Indisciplina, desobediencia en el trabajo.

5. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada.

6. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente.

7. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca perjuicio para la empresa.

8. La embriaguez o toxicomanía aun cuando no sea habitual. La empresa tendrá la potestad de poder realizar pruebas con aparatos legalmente homologados para su comprobación. La negativa a las mismas supondrá la confirmación de la misma. Para que proceda la sanción de despido, será necesario que la embriaguez sea habitual y repercuta negativamente en el trabajo.

9. La realización de actividades que impliquen competencia desleal para la empresa.

10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
11. La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
12. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
13. El acoso sexual.
14. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, así como el incumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales y de seguridad en el desarrollo de su actividad profesional.
15. La trasgresión de la buena fe contractual.
16. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve periodo de tiempo, si como consecuencia del mismo se ocasiona un perjuicio a la empresa o a sus compañeros de trabajo, o se pusiese en peligro la seguridad o fuera causa de accidente.
17. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.
18. La pérdida por sanción del carné de conducir, debido a alcoholismo, consumo de sustancias estupefacientes, o conducta temeraria.
19. Transportar en los vehículos de la empresa personal ajeno a la misma, salvo que medie autorización escrita de aquella.
20. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que conviven con ellos.
21. La desatención y falta de corrección en el trato con el público o con trabajadores de otras empresas con las que se concurra en los centros de trabajo, cuando perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
22. Los descuidos en la conservación y mantenimiento de los equipos y material de la empresa que produzcan deterioros en los mismos, así como la no comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiera derivado un perjuicio para la empresa.
23. La falta, deterioro o manipulación de discos diagrama o de la impresión del tacógrafo o de los partes diarios de trabajo.
24. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiera incurrido en dos o más faltas graves, aún de distinta naturaleza durante el periodo de un año.
25. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
26. El bajo rendimiento de manera grave y reiterada, considerándose muy grave cuando el nivel de rendimiento sea inferior al 20 % o más de las tablas pactadas de rendimiento mínimo.

Artículo 44. *Excepciones a las ausencias al trabajo.*

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad del trabajador, si éste fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención. El trabajador deberá comunicar fehacientemente a la empresa su situación para que ésta provea la cobertura de necesidades en cuanto dure su situación.

Artículo 45. *Sanciones.*

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

Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

Por faltas graves: Amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veinticinco días.

Por faltas muy graves: Amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de veintiséis a cuarenta y cinco días, o despido.

Artículo 46. *Prescripción.*

Las faltas de los/as trabajadores/as prescriben a los diez días las leves, a los veinte días las graves y a los sesenta días las muy graves, Todos ellos contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 47. *Multas por infracciones de tráfico, circulación y seguridad vial.*

Las sanciones que se impongan por infracciones cometidas con ocasión del ejercicio de la actividad de la empresa, serán satisfechas por ésta o por el/a trabajador/a según la imputabilidad de la misma.

Artículo 48. *Retirada del permiso de conducir.*

En el supuesto de que la retirada del carné de conducir impida al trabajador/a desarrollar las funciones principales de su categoría profesional, la empresa podrá optar por recolocar al trabajador/a en otro puesto de trabajo retribuyéndolo/a conforme a la categoría profesional efectivamente desarrollada o bien proceder a la rescisión del contrato de trabajo por ineptitud sobrevenida. En este último supuesto se reconoce el derecho del trabajador al reingreso condicionado a la devolución de la indemnización. Dadas las peculiaridades de esta materia, no deberá respetar la empresa el plazo de quince (15) días de preaviso para proceder a la rescisión. En este último supuesto se reconoce el derecho del trabajador al reingreso condicionado a la devolución de la indemnización. Será obligatoria la presentación a la empresa de la sanción o sanciones que han motivado la retirada del permiso de conducir. En caso de no presentarse, se procederá a suspender de empleo y sueldo mientras proceda a su presentación. Lo expuesto anteriormente, no resultará de aplicación, en los supuestos de retirada del carné durante la jornada laboral por causa de alcoholismo o cualquier otra adicción, consumo de drogas o imprudencia temeraria, en cuyo caso la empresa procederá al despido disciplinario.

CAPÍTULO IX

Artículo 49. *Representación legal de las personas trabajadoras y deberes y derechos sindicales.*

Se entenderá por representante de los/as trabajadores/as al delegado/a de personal o, en su caso, el comité de empresa que tendrá las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET).

CAPÍTULO X

Prevención de riesgos laborales

Artículo 50. *Seguridad y salud laboral.*

Lo/as trabajadores/as afectado/as por el presente convenio, tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y los

diversos reglamentos que la desarrollan. La empresa y los/as trabajadores/as se comprometerán en materia de Salud Laboral a cumplir lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

1. El/la trabajador/a, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. El/la trabajador/a está obligado/a a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad y salud en el trabajo.

3. La empresa está obligada a garantizar que cada trabajador/a reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. El/la trabajador/a está obligado/a a seguir la formación y a realizar las prácticas.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo comparten el compromiso de contribuir con mayor eficacia a la prevención de riesgos laborales y reducir la siniestralidad laboral en la empresa, por lo que es imprescindible realizar un esfuerzo conjunto para fomentar la cultura preventiva y favorecer la aplicación concreta de la normativa, en materia de integración de la prevención de riesgos laborales en la gestión de la empresa.

Los/as Delegados/as de Personal, vigilarán todo lo relacionado con este tema, en cada centro de trabajo (almacén, servicio, vestuario y todo lugar donde exista riesgo de accidente).

Artículo 51. *Vigilancia de la salud.*

La empresa gestionará con la Entidad Colaboradora un calendario regular de revisiones médicas anuales de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

CAPÍTULO XI

Mejoras sociales

Artículo 52. *Póliza de accidentes.*

La empresa deberá asegurar a todos sus trabajadores/as, un seguro en las siguientes cuantías:

Por muerte por cualquier causa: 6.500,00 euros.

Por muerte por accidente: 13.000,00 euros.

Por muerte por accidente de circulación: 20.000,00 euros.

Por incapacidad permanente total: 6.500,00 euros.

Artículo 53. *Complemento por enfermedad.*

La empresa abonará a sus trabajadores/as en baja por enfermedad común, accidente no laboral o accidente laboral, cuyas contingencias duren más de 21 días, desde el día decimoquinto de la baja, y hasta un máximo de 6 meses, un complemento a la prestación por IT que garantice la cuantía del 100% del salario base más el complemento personal, en caso de que la prestación por IT no alcanzase esa cuantía.

CAPÍTULO XII

Negociación colectiva

Artículo 54.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 82.4 del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio colectivo sustituye íntegramente a los convenios por los que vinieran regulándose las partes con anterioridad. En lo no regulado por el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en las normas legales vigentes en cada momento.

ANEXO NÚMERO 1

Tabla salarial 2025

| | Salario base mensual |
|-----------------------------|----------------------|
| Grupo 1 | |
| 1.1 Director. | 1.269,00 |
| 1.2 Oficial Administrativo. | 1.214,00 |
| 1.3 Auxiliar. | 1.204,00 |
| 1.4 Comercial. | 1.204,00 |
| Grupo 2 | |
| 2.1 Especialista. | 1.204,00 |
| 2.2 Conductor. | 1.204,00 |
| 2.3 Auxiliar Logístico. | 1.194,00 |
| 2.4 Personal de limpieza. | 1.194,00 |

Todas las categorías relacionadas cobrarán el Plus de Asistencia y el Plus de Transporte, regulados en los artículos 29 y 30, respectivamente, del presente convenio colectivo.

ANEXO NÚMERO 2

Medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo y de orientación sexual en el trabajo y protocolo de actuación

Se incluye en el presente documento anexo 2, con Medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo y protocolo de actuación, añadiendo al colectivo LGTBI conforme al Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, que tendrán la misma vigencia, ámbito de aplicación personal, territorial y temporal y procedimiento de la Comisión Paritaria para solventar las posibles discrepancias.

Se manifiesta que las partes tienen suscrito el I Plan de Igualdad de la Empresa, remitiéndose a éste para esta materia, sin perjuicio del respeto a lo aquí establecido. Este Plan de Igualdad, y las medidas aplicables en todos los ámbitos (acceso al empleo, clasificación y promoción profesional, formación, sensibilización etc.) será de plena aplicación a los colectivos LGTBI y Trans.

1. Introducción. Las partes acuerdan:

Establecer el presente protocolo de prevención y tratamiento de los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo y orientación sexual en el trabajo en la empresa. Este Protocolo desarrolla lo previsto en los artículos:

– 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (Ley Orgánica 3/2007).

– Constitución Española (1978): artículo 10.1, artículo 9.2, artículo 14, reconoce la igualdad de españoles y españolas ante la ley «sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.» En su sentencia 41/2006 de 13 de febrero, el Tribunal Constitucional precisó que en «otra condición o circunstancia personal o social» se han de incluir también motivos de orientación sexual e identidad de género.

– Estatuto de los Trabajadores (Modificación de 2003): El apartado 2.c) y e) de su artículo 4 sobre los derechos de los trabajadores en la relación de trabajo a partir de la aprobación de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, haciendo mención expresa al derecho a la no discriminación, directa o indirectamente, para el empleo debido a la orientación sexual [artículo 4.2.c)] y al derecho al respeto de la intimidad, la dignidad y la protección y frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de la orientación sexual [artículo 4.2.e)].

– Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE).

– Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida. Reguló los derechos de las mujeres lesbianas en materia de reproducción humana asistida.

– Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas, posteriormente modificada: Avance en la consolidación de derechos de las personas transexuales mayores de edad, otorgándoles el derecho a registrar su propia identidad. Les permite corregir la asignación registral de su sexo contradictoria con su identidad sin necesidad de someterse a cirugía de reasignación sexual y sin procedimiento judicial previo.

– Ley 52/2007, de 26 de diciembre, de Memoria Histórica.

– Declaración de Mérida sobre el Compromiso de las Instituciones Públicas en Materia de Derechos Humanos LGBTI en el Mundo (2019).

– Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

– Por último, el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, que desarrolla esta materia y que se considera directamente de aplicación a este protocolo en todos sus términos.

La empresa deberá promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. 2. La representación legal de las/los trabajadoras/es (en adelante RL), deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y las trabajadoras frente al mismo, y la información a la Dirección de la Empresa.

Se configura como la principal herramienta de actuación para promover el respeto a la diversidad sexual y de género, erradicar la homofobia, lesbofobia, transfobia, bifobia e intersexfobia, generar acciones para promover la autonomía de las personas LGTBI en la empresa Distribuciones Gallardo, SL (Distrigal).

El compromiso de la empresa es fomentar la igualdad de derechos, las libertades y el reconocimiento social de todas las personas que la integran, desde un sentido amplio, incidiendo especialmente en el respeto y el cumplimiento de los derechos de las

personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales, como ciudadanas y ciudadanos de pleno derecho.

2. Todos los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, a un entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad, así como su integridad física y moral. Este tipo de conductas, se califica en el convenio, a través de este anexo, como falta muy grave.

Empresa y representación legal de los/as trabajadores/as, se comprometen, con el fin de proteger la dignidad de las personas, en aras de mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, a la prevención y a la aplicación del mismo como vía de solución de aquellos casos de acoso sexual y/o por razón de sexo y orientación sexual.

A tal efecto, las partes firmantes, en consideración al debido respeto a la dignidad de la persona en todos los aspectos y ámbitos sociales en las que ésta se manifiesta y desenvuelve, en sintonía con lo establecido en la Ley de Igualdad, y con el objetivo de asegurar el ejercicio efectivo del derecho de todas las personas que integran la organización a la protección a su dignidad en el trabajo, se comprometen a promover:

- La concienciación, la información y la prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y orientación sexual en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo, y a tomar las medidas apropiadas para proteger a las trabajadoras y los trabajadores de tal conducta.

- La concienciación, la información y la prevención de acciones recurrentes, censurables o manifiestamente negativas y ofensivas dirigidas contra trabajadoras o trabajadores individuales en el puesto de trabajo o en relación con el trabajo, y a tomar todas las medidas adecuadas para protegerles de tal conducta.

- Un trato cortés, respetuoso y digno hacia, y entre, todas las personas de la empresa.

Puede haber diferentes tipos de discriminación:

Discriminación directa: situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga.

Discriminación indirecta: situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar en, lesbianas, gais, bisexuales, transexuales o intersexuales una desventaja particular respecto de personas que no lo son.

Orden de discriminar: cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Represalia discriminatoria: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

Además, según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso:

Acoso descendente: aquel donde el autor o la autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).

Acoso ascendente: aquel donde el autor o la autora se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).

Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima, no tienen relación jerárquica (de compañero/a a compañero/a).

3. Objetivos del plan y principios inspiradores.

Los objetivos generales de las medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo y de orientación sexual son definir un conjunto de estrategias y acciones que

posibiliten la promoción de la igualdad y la inclusión de la diversidad y las mujeres en el funcionamiento de la empresa.

Fomentar la toma de conciencia de las desigualdades por razón de sexo o de orientación sexual y respetar a la diversidad sexual y de género.

Los principios que inspiran las medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo y de orientación sexual y, en consecuencia, orientan cada uno de los objetivos, medidas y actuaciones que contiene, son los siguientes:

Transversalidad de las políticas de igualdad.

La integración de la transversalidad de género en los procedimientos. De acuerdo con este principio inspirador, el objetivo de la igualdad debe presidir e informar todos procedimientos impulsados desde la empresa. En el plan se contemplan, entre otras medidas, la formación en diversidad afectivo-sexual y de género del personal fijo y del personal que se incorpora temporalmente.

Comunicación.

La comunicación es un proceso fundamental para la correcta implantación del Plan. Es conveniente que sea planificada y se adapten los objetivos, los canales y los mensajes a las necesidades de la población.

Proceso de mejora continua.

El modelo de gestión del Plan de prevención de acoso sexual y por razón de sexo, diversidad e inclusión LGTBI está centrado en la calidad y en la mejora continua, en la búsqueda de una mayor eficiencia y eficacia en las políticas encaminadas al logro de la normalización e igualdad para las personas LGTBI.

Sensibilización de la población.

La sensibilización de la plantilla constituye en el Plan de prevención de acoso sexual y por razón de sexo, diversidad e inclusión LGTBI una verdadera estrategia encaminada a promover la toma de conciencia de los graves problemas que encuentran las personas por razón de sexo y de orientación sexual.

Respeto a la diversidad.

El Plan de diversidad e inclusión LGTBI parte del reconocimiento de la diversidad y pluralidad de todas las orientaciones sexuales e identidades, y aspira a la visión y puesta en valor de este hecho para que la plantilla tome conciencia de su realidad. En este sentido, el Plan trata de ser inclusivo con toda orientación y/o identidad que rompa con el esquema heterosexual cisgénero que impera en la sociedad.

Interseccionalidad para abordar la desigualdad.

Este principio inspirador parte de entender que los diferentes ejes de opresión social se entrelazan en una matriz en el marco de la cual se constituyen individuos en diferentes y cambiantes posiciones de poder.

Transparencia.

Cualquier persona de la empresa podrá tener acceso a la información sobre la implementación del Plan de prevención de acoso sexual y por razón de sexo, y orientación sexual.

4. Constitución de la Comisión de Atención al Acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género:

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados de quienes integran esta organización, la empresa y la representación legal de la plantilla se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en el seno de esta.

La composición y funcionamiento de la comisión, en todo lo no regulado en este anexo, se regirá por el sistema previsto para la Comisión Paritaria del convenio colectivo, recogida en el artículo 5.º del presente convenio colectivo, anteriormente expuesto.

5. Procedimiento de actuación.

Los principios que rigen el procedimiento son la eficacia y la efectividad, la celeridad y la confidencialidad de los trámites, así como la protección y garantía de la intimidad y dignidad de las personas.

5.1 Inicio y generalidades.

El procedimiento se iniciará por solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso u otras personas con conocimiento directo de los hechos, o la representación legal de los trabajadores, mediante denuncia dirigida, bien a la Dirección de la Empresa (Gerente o responsable de Personal) o bien a la representación de los trabajadores o trabajadoras (delegado/a de personal). Una vez recibida, cada parte informará a la otra de la solicitud de intervención. Posteriormente procederán a constituir la Comisión Instructora, como órgano encargado de la tramitación del procedimiento.

5.2 Comisión Instructora.

La Comisión Instructora se constituirá cada vez que haya una denuncia. Para cada caso, se compondrá de una forma lo más cercana posible al centro de trabajo de los hechos denunciados, sin llegar a una relación directa con el mismo, de manera que la representación, tanto de la Dirección como de los trabajadores y trabajadoras, será de un carácter superior si fuese posible al del centro de trabajo donde se interpone y tienen lugar dichos hechos. Dicha Comisión será paritaria entre la representación de la Dirección de la empresa y la de los/as trabajadores/as. De entre los miembros, la empresa nombrará una persona Instructora y la representación legal de los trabajadores podrá nombrar un asesor/a.

5.3 Procedimiento previo o no formal.

Una vez presentada la denuncia, la Comisión Instructora, constituida según el párrafo anterior, velará por el tratamiento del caso con las máximas garantías de confidencialidad y de su resolución de la manera más prudente y eficiente posible. En primer término, si no reúne los requisitos formales se requerirá la subsanación de las omisiones al denunciante o denunciados. Denunciante o denunciados deberán subsanar en el plazo de cuatro días hábiles, siendo archivada en caso contrario, salvo que la Comisión decida investigar los hechos. En segundo lugar, decidirá si existen o no indicios suficientes para abrir expediente de investigación o si el tema, en función de los términos de la denuncia planteada –supuestos de acoso no directo, por ejemplo– puede ser resuelto mediante un procedimiento informal con la aplicación de las medidas que la Comisión estime conveniente en el plazo máximo de diez días hábiles desde la recepción de la denuncia o de la subsanación a la misma. En caso de que la persona denunciante y/o víctima del acoso no acepte las medidas propuestas, se procederá a abrir expediente de investigación.

5.4 Procedimiento formal: Expediente de investigación.

Inmediatamente que finalice el procedimiento no formal si no existiera aceptación de las medidas por denunciante, víctima o cualquier de las partes intervinientes o porque se hubiera decidido no acudir al procedimiento formal, se abrirá el oportuno «Expediente de Investigación por causa de presunto acoso».

La apertura del expediente de investigación se producirá de forma inmediata o como máximo en el plazo de cinco días hábiles e irá encaminado a la averiguación de los hechos, para solicitar un relato detallado y pormenorizado de los distintos actos o incidentes presuntamente constitutivos de acoso, identificación de personas implicadas en calidad de víctima/s, testigos y autor/es de las conductas indeseadas. Se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, incluidas las representaciones unitarias y en su caso sindical, practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos. La Comisión instructora podrá proponer los medios de prueba que considere necesarios y cuantas diligencias estime oportunas para el esclarecimiento de los hechos. La intervención de todos los/as actuantes, incluidos posibles testigos y la RLT, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad, dignidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto, tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma. Asimismo no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones en este sentido susceptibles de sanción disciplinaria. La Comisión instructora del expediente tendrá un plazo máximo de treinta días para resolverlo motivadamente desde que se recibe notificación. Todas las actuaciones de la Comisión Instructora se documentarán por escrito, levantándose las correspondientes actas que, en los casos de incluir testimonios o declaraciones, serán suscritas, además de por la persona Instructora, por quienes lo hubieran emitido, dando conformidad a que lo transcrito corresponde fielmente con las alegaciones o declaraciones efectuadas. Este procedimiento finalizará con la emisión de un Informe de Conclusiones, que incluirá un resumen de los hechos apreciados y tipos de pruebas practicadas, así como una valoración final sobre la constatación o no de la existencia de acoso, que deberá ser motivada. Podrá incluir alegaciones particulares, en caso de desacuerdo con la instrucción y/o decisión de la misma. Dicho informe se remitirá a la Dirección de la empresa para la toma de decisión final. Cuando el informe determine la existencia de acoso, la Dirección de la empresa adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas y/o se hayan propuesto e impondrá las sanciones que puedan corresponder. Se notificarán las medidas adoptadas por la Dirección (en su caso, la sanción) a la persona denunciante y denunciada simultáneamente y se dará traslado a la Comisión Instructora. Se informará a su vez, del resultado de la investigación, así como de la decisión final a la RLT. Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente, dando por finalizado el proceso.

5.5 Denuncia no probada y denuncia falsa.

A los efectos de este procedimiento, se entenderá como denuncia no probada aquella denuncia presentada de buena fe que carezca de evidencias que indiquen que ha habido acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, manifestadas por la persona denunciante, y por tanto, en la que no puedan probarse tales conductas. Se entenderá como denuncia falsa aquella denuncia presentada de mala fe y/o a sabiendas de que lo manifestado en la misma no responde a la realidad de los hechos.

6. Protección de las víctimas de acoso. Adopción de medidas cautelares.

Iniciado el procedimiento previsto en este capítulo y durante la tramitación del mismo, cualquiera de las partes intervinientes a propia iniciativa o a solicitud de denunciante o denunciantes, podrá proponer y solicitar a la Dirección de la empresa la adopción de medidas cautelares que considere pertinentes para garantizar los derechos, tanto de la

persona solicitante como de la imputada, así como para garantizar la confidencialidad de la investigación y de cuanta información se contenga en el Expediente.

Medidas de protección a la finalización del expediente. En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección de la empresa valorará, de resultar organizativamente posible, adoptar medidas para que no conviva con la víctima del acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género en el mismo entorno laboral, medidas sobre la que tendrá preferencia la persona que ha sido objeto del acoso, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora. La Dirección de la empresa realizará un seguimiento de las medidas de protección y de su efectividad con la participación de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras del centro si la hubiera.

7. Régimen disciplinario.

Por la gravedad de las conductas, las partes firmantes de este convenio califican esta conducta como infracción muy grave, tanto la existencia de acoso como la denuncia falsa de la existencia del mismo.

En Chiclana de la Frontera, a 8 de abril de 2025.

Complemento al anexo II convenio colectivo

Como complemento al anexo II del convenio colectivo de la empresa Distrigal, las partes llegan al siguiente acuerdo, considerando que el respeto a la diversidad y el reconocimiento de la igualdad y no discriminación por razón de cualquier condición de la persona y, en particular, por razón de sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales, resulta fundamental para la empresa, en este sentido, suscriben y firman el presente conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en la empresa, que pasará a formar parte integrante e inseparable del convenio, teniendo la presente adenda naturaleza de convenio colectivo y, por lo tanto, eficacia para todos los trabajadores. Y de conformidad con lo establecido en el artículo 10 del convenio, las partes negociadoras del convenio colectivo llegan al siguiente

ACUERDO

1. Igualdad de trato y no discriminación: En línea con lo establecido en el artículo 10 del presente convenio colectivo, se manifiesta el compromiso activo de la empresa por el respeto a la igualdad de trato y a la no discriminación, lo que contribuye a generar un entorno favorable a la diversidad que permita avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI+ desde un punto de vista integral, abarcando tanto la orientación e identidad sexual como la expresión de género y características sexuales.

2. Acceso al empleo: Los procesos de selección de empleo se realizarán garantizando la igualdad de trato para las personas LGTBI+, erradicando cualquier estereotipo en el acceso al empleo.

Se fomentará la formación específica y adecuada de las personas que intervienen en los procesos de selección de personal, inicialmente, ampliándose posteriormente a otros colectivos de la empresa.

Los procesos de selección se verán presididos por criterios objetivos, claros y concretos que garanticen un adecuado proceso de elección y contratación, priorizando la formación y la idoneidad para la persona en el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

3. Clasificación y promoción profesional: Se garantiza el desarrollo de la carrera profesional desde la igualdad de condiciones, basado siempre en elementos objetivos

como la cualificación y capacidad y asegurando la no discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI+.

Igualmente se reconoce el derecho de todas las personas a acceder, en condiciones de igualdad, a las vacantes que se produzcan, sin que pueda existir ningún tipo de discriminación por razón de género, sexo, orientación e identidad sexual.

4. Formación, sensibilización y lenguaje de género: La empresa integrará en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

La formación irá dirigida a toda la plantilla, con inclusión de los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

El contenido de dicha formación, deberá contener:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI+ en este convenio.

- Conocimiento de las definiciones y los conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+.

- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo.

- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

- Sensibilización con el lenguaje respetuoso con la diversidad, implementando medidas que garanticen su uso.

5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos: Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

6. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI: Se garantiza la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente a través del protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI+, regulado en el anexo II del presente convenio, que resultará de aplicación.

7. Permisos y beneficios sociales: El acceso a los permisos y beneficios sociales regulados en la normativa legal y en el presente convenio, se aplicará atendiendo a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI+, con especial atención a las personas trans, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

8. Régimen disciplinario: Además de las recogidas en el convenio colectivo, se incluyen como conductas tipificadas las siguientes de forma adicional:

Falta leve: Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias, en el entorno laboral, contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. La reiteración se convertirá en falta grave o muy grave.

Falta grave: En el entorno laboral, la ofensa grave de palabra o mediante amenazas incluyendo aquellos que atenten, directa o indirectamente, contra el honor o la integridad de las personas por razón de género, identidad de género, orientación sexual, discapacidad o cualesquiera otras circunstancias personales.

Falta muy grave:

- Agresión física por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género.

- Acoso sexual o moral por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género.
- La violación de la confidencialidad de las personas trans que se encuentren en un proceso de reasignación de sexo.
- Las represalias que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación o denuncia destinada a impedir su discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.