

Convenio colectivo de trabajo para almacenistas, exportadores, envasadores, almacenes de destino de aceites comestibles y estaciones de descarga de la provincia de Barcelona. Resumen

VIGOR 2022-2024

Código de Conv. Núm. 08002845011994
(BOPB, 31-12-2024)

RESUMEN

1. Entrada en vigor y duración
 - 1.1. Ámbito funcional
 - 1.2. Ámbito temporal
 - 1.3. Derecho supletorio
2. Condiciones económicas
 - 2.1. Tabla salarial 2024
 - 2.2. Tabla salarial 2023
 - 2.3. Tabla salarial 2012
 - 2.4. Plus de conductores
 - 2.5. Complemento de convenio
 - 2.6. Pagas extraordinarias
 - 2.7. Complemento de antigüedad
 - 2.8. Prendas de trabajo
 - 2.9. Horas extraordinarias
 - 2.10. Premio de vinculación
3. Revisión salarial del convenio colectivo
 - 3.1. Incrementos salariales
4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones
 - 4.1. Jornada de trabajo
 - 4.2. Vacaciones
 - 4.3. Jubilación
5. Permisos y excedencias
 - 5.1. Permisos
 - 5.2. Cuidado del hijo lactante
 - 5.3. Suspensión del contrato del progenitor distinto de la madre biológica
6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de monedas
 - 6.1. Dietas
7. Tipos de contratos de trabajo y su duración
 - 7.1. Contratos eventuales
 - 7.2. Contrato de relevo y jubilación parcial
8. Periodos de prueba
9. Régimen disciplinario
 - 9.1. Faltas
 - 9.2. Sanciones
10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral
11. I.T. Condiciones especiales
 - 11.1. Prestaciones complementarias en enfermedad y accidente
 - 11.2. Responsabilidad civil de los conductores
 - 11.3. Suministro de aceite
 - 11.4. Ayuda por hijos discapacitados

1. Entrada en vigor y duración

1.1. Ámbito funcional

Las condiciones contenidas en el presente Convenio, pactadas conforme a las disposiciones vigentes en la materia, tendrán fuerza de obligar en las relaciones referidas en el artículo anterior. Asimismo, obligan a su cumplimiento a todas las empresas cuyos centros de trabajo estén comprendidos en el mencionado ámbito territorial, aun cuando el domicilio social de la empresa radique en otra provincia. El presente Convenio no concurrirá con ningún otro convenio.

1.2. Ámbito temporal

La duración del presente Convenio será de tres años, es decir desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2024, se entenderá el convenio prorrogado en su contenido un máximo de 24 meses contados desde su denuncia.

El presente Convenio entrará en vigor a la fecha de su firma y los efectos económicos regirán desde el día 1 de enero de 2022.

Los atrasos salariales que dimanen de los efectos económicos serán satisfechos en el plazo de treinta días naturales, a contar de la publicación en el BOP.

1.3. Derecho supletorio

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones de general aplicación vigentes en cada momento. En ningún caso el presente convenio podrá verse afectado por lo que pueda a llegar a disponer un convenio marco o de ámbito superior al de la provincia de Barcelona.

2. Condiciones económicas

2.1. Tabla salarial 2024

	SB	CC	HE
Grupo I: Técnicos/as titulados y secundarios			
Área 1 Director/a técnico/a	1.756,98	132,93	14,50
Subdirector/a técnico/a	1.673,73	132,93	13,82
Técnico/a	1.524,34	132,93	12,67
Área 2 Ayudante técnico/a	1.486,75	132,93	12,42
Practicante y Maestro/a	1.404,35	132,93	11,78
Grupo II: Técnicos/as no titulados			
Área 1 Encargado/a Contramaestre/a	1.426,40	132,93	11,96
Analista	1.404,35	132,93	11,78
Área 2 Auxiliar de laboratorio	1.389,22	132,93	11,62
Aspirante técnico 2º año	1.321,34	132,93	11,14
Aspirante técnico 1er año	1.299,61	132,93	10,95
Grupo III: Mercantil			
Área 1 Corredor (5).	1.426,40	132,93	11,96

Grupo IV: Administrativos				
Área 1	Jefe de 1ª	1.486,75	132,93	12,42
Área 2	Oficial de 1ª	1.426,67	132,93	11,96
	Oficial de 2ª	1.411,74	132,93	11,85
Área 3	Auxiliar	1.378,23	132,93	11,55
Área 4	Aspirante 2º año	1.311,28	132,93	11,02
	Aspirante 1er año	1.287,49	132,93	10,88
Grupo V: Subalternos				
Área 1	Conserje/Ordenanza	1.400,70	132,93	11,75
	Guarda vigilante noct/portero	1.400,70	132,93	11,75
	Telefonista	1.400,70	132,93	11,75
Grupo VI: Maestros				
Área 1	Maestro.	1.419,80	132,93	11,99
Área 2	Oficial 1ª (6)	1.395,43	132,93	11,83
	Oficial 2ª	1.388,62	132,93	11,75
Área 3	Ayudante especialista	1.379,83	132,93	11,67
Área 4	Formación 2º año	1.303,29	132,93	11,10
	Formación 1er año	1.281,35	132,93	10,94
Grupo VII: Actividades complementarias				
Área 1	Auxiliar	1.376,44	132,93	11,65

(5) Los corredores, si perciben comisión, quedan exceptuados del Complemento de Convenio.

Sin embargo, si por causas justificadas la comisión obtenida fuese inferior a la cantidad fijada por dicho concepto la empresa abonará la diferencia hasta la total cuantía de éste complemento.

(6) La categoría fijada para el conductor es la de oficial de primera de los obreros. No obstante, se respetarán las categorías superiores con carácter Ad Perso

2.2. Tabla salarial 2023

	SB	CC	HE
Grupo I: Técnicos/as titulados y secundarios			
Área 1 Director/a técnico/a	1.705,81	129,06	14,08
Subdirector/a técnico/a	1.624,98	129,06	13,42
Técnico/a	1.479,94	129,06	12,30
Área 2 Ayudante técnico/a	1.443,45	129,06	12,06
Practicante y Maestro/a	1.363,45	129,06	11,44

Grupo II: Técnicos/as no titulados				
Área 1 Encargado/a Contraмаestre/a		1.384,85	129,06	11,61
Analista		1.363,45	129,06	11,44
Área 2 Auxiliar de laboratorio				
Aspirante técnico 2º año.		1.282,85	129,06	10,82
Aspirante técnico 1er año		1.261,76	129,06	10,63
Grupo III: Mercantil				
Área 1 Corredor (3)		1.384,85	129,06	11,61
Grupo IV: Administrativos				
Área 1	Jefe de 1ª	1.443,45	129,06	12,06
Área 2	Oficial de 1ª	1.385,12	129,06	11,61
	Oficial de 2ª	1.370,62	129,06	11,50
Área 3	Auxiliar	1.338,09	129,06	11,21
Área 4	Aspirante 2º año.	1.273,09	129,06	10,70
	Aspirante 1er año	1.249,99	129,06	10,56
Grupo V: Subalternos				
Área 1 Conserje/Ordenanza		1.359,90	129,06	11,41
Guarda vigilante noct/portero		1.359,90	129,06	11,41
Telefonista		1.359,90	129,06	11,41
Grupo VI: Maestros				
Área 1	Maestro.	1.378,45	129,06	11,64
Área 2	Oficial 1ª (4)	1.354,79	129,06	11,49
	Oficial 2ª	1.348,17	129,06	11,41
Área 3	Ayudante especialista	1.339,64	129,06	11,33
Área 4	Formación 2º año	1.265,33	129,06	10,78
	Formación 1er año	1.244,03	129,06	10,62
Grupo VII: Actividades complementarias				
Área 1 Auxiliar		1.336,35	129,06	11,31

(3) Los corredores, si perciben comisión, quedan exceptuados del Complemento de Convenio.

Sin embargo, si por causas justificadas la comisión obtenida fuese inferior a la cantidad fijada por dicho concepto la empresa abonará la diferencia hasta la total cuantía de éste complemento.

(4) La categoría fijada para el conductor es la de oficial de primera de los obreros. No obstante, se respetarán las categorías superiores con carácter Ad Personam

2.3. Tabla salarial 2022

		SB	CC	HE
Grupo I: Técnicos/as titulados y secundarios				
Área 1	Director/a técnico/a	1.654,52	125,18	13,66
	Subdirector/a técnico/a	1.576,12	125,18	13,02
	Técnico/a	1.435,44	125,18	11,93
Área 2	Ayudante técnico/a	1.400,05	125,18	11,70
	Practicante y Maestro/a	1.322,45	125,18	11,10
Grupo II: Técnicos/as no titulados				
Área 1	Encargado/a Contramaestre/a	1.343,21	125,18	11,26
	Analista	1.322,45	125,18	11,10
Área 2	Auxiliar de laboratorio	1.308,21	125,18	10,94
	Aspirante técnico 2º año	1.244,28	125,18	10,49
	Aspirante técnico 1er año	1.223,82	125,18	10,31
Grupo III: Mercantil				
Área 1	Corredor (1).	1.343,21	125,18	11,26
Grupo IV: Administrativos				
Área 1	Jefe de 1ª	1.400,05	125,18	11,70
Área 2	Oficial de 1ª	1.343,47	125,18	11,26
	Oficial de 2ª	1.329,41	125,18	11,15
Área 3	Auxiliar	1.297,86	125,18	10,87
Área 4	Aspirante 2º año.	1.234,81	125,18	10,38
	Aspirante 1er año	1.212,41	125,18	10,24
Grupo V: Subalternos				
Área 1	Conserje/Ordenanza	1.319,01	125,18	11,07
	Guarda vigilante noct/portero	1.319,01	125,18	11,07
	Telefonista	1.319,01	125,18	11,07
Grupo VI: Maestros				
Área 1	Maestro	1.337,00	125,18	11,29
Área 2	Oficial 1ª (2)	1.314,05	125,18	11,14
	Oficial 2ª	1.307,63	125,18	11,07
Área 3	Ayudante especialista	1.299,36	125,18	10,99

Área 4	Formación 2º año	1.227,28	125,18	10,46
	Formación 1er año	1.206,62	125,18	10,30
Grupo VII: Actividades complementarias				
Área 1 Auxiliar		1.296,17	125,18	10,97

(1) Los corredores, si perciben comisión, quedan exceptuados del Complemento de Convenio.

Sin embargo, si por causas justificadas la comisión obtenida fuese inferior a la cantidad fijada por dicho concepto la empresa abonará la diferencia hasta la total cuantía de éste complemento.

(2) La categoría fijada para el conductor es la de oficial de primera de los obreros. No obstante, se respetarán las categorías superiores con carácter Ad Personam

2.4. Plus de conductores

El Plus establecido para los conductores será de 39,40 € semanales y para los años 2022, 40,63 € para el año 2023 y 42,05 € durante el año 2024 como compensación a los trabajos complementarios que desarrollan y sean propios de su función específica y, con respecto a la absorción, este plus sólo será absorbido por cantidad de igual naturaleza otorgada voluntariamente por las empresas. Se mantendrá por las empresas este plus, en el caso de superior cuantía que viniera abonando al trabajador, sea cualquiera que fuese la fecha de su otorgamiento.

Asimismo, lo percibirá el trabajador que realice las funciones y labores definidas para esta categoría.

2.5. Complemento de convenio

La retribución mensual que figura en la columna segunda de las tablas salariales del anexo I queda condicionada a la asistencia, puntualidad e interés en el trabajo. Sin embargo, este complemento se percibirá en los días festivos, recuperables o no, excepto domingos. No se abonará este complemento si la vigilia del día festivo el trabajador no acudió al trabajo y fuese por causa distinta a las que dan derecho a la retribución.

Este complemento será considerado para el pago de vacaciones.

Igualmente, los trabajadores percibirán dicho complemento, avisando con la antelación posible, en caso de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público; también lo percibirán aquellos que ostenten cargos sindicales y, como consecuencia de citación formal, deban acudir a actos y reuniones. A los efectos de este complemento, se considerará día que da derecho al mismo aquel que se interrumpa por causa de enfermedad o accidente.

2.6. Pagas extraordinarias

Las gratificaciones de julio y Navidad serán de 30 días cada una de ellas, calculadas a salario base de Convenio más el complemento personal ex-antigüedad, quien la tuviera. Se fijan como fechas de pago el 15 de julio y el 20 de diciembre, respectivamente, o el día hábil inmediato anterior, en caso de ser festivos los señalados.

2.7. Complemento de antigüedad

A partir del 1 de enero de 2013 el concepto de antigüedad pasa a denominarse complemento ad personal, por lo que se reconocerá dicho concepto a todos aquellos trabajadores que vinieran percibiendo el concepto de antigüedad a fecha de 31.12.2012, consolidándose dichas cantidades como complemento ad personal.

Dicho complemento ad personal, no será compensable ni absorbible siendo revalorizado su cuantía en virtud de lo establecido en el artículo 9 del presente Convenio.

2.8. Prendas de trabajo

Las empresas afectadas por el presente Convenio vendrán obligadas a facilitar a su personal, de acuerdo con su condición profesional, las prendas de trabajo que a continuación se detallan:

- Al personal de las secciones en que se empleen materiales corrosivos, ácidos y salmueras, los monos necesarios de suficiente consistencia; calzado de goma u otro material apropiado, así como gafas, caretas y guantes o manoplas que eviten posibles daños personales y daños en las prendas habituales.
- Al personal que preste servicio en la intemperie, prendas de trabajo y calzado adecuado.

c. Con independencia de lo consignado, las empresas facilitarán dos monos y los mandiles necesarios para realizar faenas que exijan su utilización, y al personal femenino dos batas, y cuando manipulen productos alimenticios, le serán facilitados cubre-cabezas.

Todas las prendas consignadas en este apartado 3 se entregarán, como mínimo, una vez al año. El personal al que se le asignen quedan obligados a su cuidado, conservación y devolución.

2.9. Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias serán retribuidas según los importes señalados en la tabla salarial del anexo I de este Convenio, en el caso de que se hubieran retribuido efectivamente en el seno de la empresa a algún trabajador en cuantías superiores a las aquí reseñadas, estas deberían mantenerse.

El número de horas extraordinarias respetará en todo momento lo que disponga el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones vigentes en la materia.

Quedan definidas como horas extraordinarias las de necesaria realización por pedidos imprevistos, tanto lo sean en atención a su volumen cuanto a la premura de su cumplimiento, puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias sobrevenidas derivadas de la actividad de la empresa, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

2.10. Premio de vinculación

Cuando un trabajador de 45 o más años y con 25 años de antigüedad en la empresa cese por cualquier causa en su puesto de trabajo, excepción hecha de la de despido procedente por sentencia firme, y sin perjuicio de otras indemnizaciones que pudieran corresponderle, percibirá junto a la liquidación una compensación de 1.400 €.

Cuando un trabajador/a fallezca en situación de activo en la empresa, dicho premio corresponderá a sus herederos.

3. Revisión salarial del convenio colectivo

3.1. Incrementos salariales

- Incremento salarial 2022, será del 5,7% con efectos 1/01/2022 según tablas salariales anexo I
- Incremento salarial 2023, será del 3,1% con efectos 1/01/2023 según tablas salariales anexo I
- Incremento salarial 2024, será del 3,0% con efectos 1/01/2024 según tablas salariales anexo I

No obstante, para el supuesto que el Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior a 3%, se aplicará un incremento adicional por la diferencia resultante entre el incremento realizado y el IPC resultante con un máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2025.

4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones

4.1. Jornada de trabajo

La duración máxima de la jornada ordinaria anual de trabajo será de 1796 horas. El descanso reglamentario en las jornadas continuadas será considerado como integrante de la jornada efectiva solamente en aquellas empresas que así lo hubiesen asumido a la entrada en vigor del presente Convenio y por los tiempos que asimismo tuvieran convenidos.

En ningún caso se podrán realizar más de nueve horas al día de trabajo efectivo. En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas. 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. En caso de que existiera algún horario inferior al que se pacta, se respetaría en cómputo anual y a título personal.

• Registro de jornada

Las empresas procederán con carácter inmediato al establecimiento de un sistema de control horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de la persona trabajadora y en el que, al menos, se incluirá el inicio y la finalización o salida del trabajo, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que recoja la legislación vigente en cada momento.

El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las trabajadoras y trabajadores, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y a cualquier otro derecho que tenga el trabajador recogido en la normativa vigente.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras y de la representación legal de los trabajadores. En el supuesto de que no se hallare conforme con algún registro, podrá efectuar la reclamación oportuna ante el departamento correspondiente sin perjuicio de las acciones legales que pudiera interponer al respecto.

4.2. Vacaciones

Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas con arreglo a las siguientes condiciones:

- a. Las vacaciones serán de 30 días naturales.
- b. Para aquellos trabajadores que vinieran disfrutando de 2 días adicionales de vacaciones por uso y costumbre, consolidarán dichos días como condición más beneficiosa.
- c. En cada empresa se negociaría el calendario de vacaciones de común acuerdo entre RLT o en su ausencia el trabajador, siendo concededores del periodo de disfrute como mínimo con dos meses de antelación.
- d. Las empresas garantizaran que al menos 15 días sean consecutivos entre 1 de junio a 31 de octubre.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la Incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Durante el periodo de vacaciones las personas tendrán derecho a percibir la retribución de todo aquel concepto salarial ordinario que la empresa abone regularmente en la nómina (comisiones, incentivos, primas, etc.). Para el cálculo se determinará la media de los conceptos salariales ordinarios percibidos en los últimos doce meses al periodo de disfrute de las vacaciones, salvo que en la determinación de la cuantía de aquellos ya se hubieran tenido en cuenta.

En el supuesto que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya originado.

4.3. Jubilación

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

5. Permisos y excedencias

5.1. Permisos

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente. En cualquier caso, primará, caso de resultar superiores, los tiempos que fije o pueda fijar el Estatuto de los Trabajadores:

- a. 15 días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b. 2 días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- c. 5 días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o pariente hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluida el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- d. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidentes que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalente a cuatro días al año aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.
- e. 1 día por traslado del domicilio habitual.
- f. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del ET
En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño de cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- g. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- h. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la

jornada de trabajo.

- i. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicio sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos establezcan entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a esta, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos recoja el acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en la normativa vigente.

Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento a efectos de licencias que una pareja de derecho. Se entenderá como pareja de hecho, lo dispuesto en los artículos 234-1 y 234-2 de la Sección Primera, Capítulo IV, de la Ley 25/2010 del 29 de julio, del Libro Segundo del Código Civil de Catalunya, estableciendo tres supuestos:

- a. Convivencia de más de 2 años ininterrumpidos
- b. Convivencia durante la cual la pareja ha tenido un hijo
- c. Formalización de la relación de la pareja estable en escritura pública

5.2. Cuidado del hijo lactante

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 37.4 del ET, las personas trabajadoras se podrán acumular en jornadas completas un mínimo de 15 días laborales continuados.

5.3. Suspensión del contrato del progenitor distinto de la madre biológica

Se estará a lo que en cada momento disponga la legislación vigente en la materia

6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de moneda

6.1. Dietas

Los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquellas donde radique la misma, percibirán las siguientes dietas mínimas.

- Sin pernoctar: 9,96 € para 2022; 10,27 € para 2023 y 10,58 € para 2024.
- Con pernoctación: 20,57 € para 2022; 21,20 € para 2023 y 21,83 € para el año 2024.

Los días en que el viaje se inicie y termine devengarán idénticas dietas, corriendo los gastos de desplazamiento a cargo de las empresas, que facilitarán billete de primera clase.

En ningún caso el tiempo invertido en el viaje dará lugar a percepción de suplemento alguno, aunque la duración del mismo exceda del tiempo integrante de la jornada normal.

No tendrán la consideración de desplazamientos o viajes aquellos que habitualmente realicen los chóferes de vehículos, transportando mercancías dentro de un radio de acción de 70 kilómetros del centro de trabajo.

En los desplazamientos circunstanciales al trabajo contratado, los trabajadores y empresas estipularán libremente el importe de las indemnizaciones aplicables a las salidas, que nunca podrán ser inferiores a las que se fijan en el primer apartado.

Cuando los medios de locomoción costeados por la empresa y la distribución del horario permitieran al trabajador hacer las comidas en su domicilio no tendrán derecho a dieta alguna.

Si los gastos originados por el desplazamiento sobrepasaran el importe de las dietas, el exceso será abonado por la empresa, previo conocimiento de los mismos y posterior justificación por los trabajadores.

7. Tipos de contratos de trabajo y su duración

7.1. Contratos eventuales

De acuerdo con lo que dispone el artículo 15.1 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción podrá ser de hasta doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

Las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente. Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

7.2. Contrato de relevo y jubilación parcial

Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento.

8. Periodos de prueba

9. Régimen disciplinario

9.1. Faltas

Se considerarán Faltas Leves:

1. La impuntualidad en la asistencia al trabajo inferior a treinta minutos hasta tres ocasiones en un mes.
2. La falta de comunicación debida de la ausencia justificada al trabajo salvo que se pruebe la imposibilidad de haberla efectuado.
3. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breve período de tiempo, siempre que no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o cosas, en cuyo caso podrá ser calificado como falta grave o muy grave.
4. Los descuidos leves en la conservación del material.
5. Las faltas de aseo y limpieza personal.
6. La desatención y falta de corrección en el trato con el público.
7. La ausencia no justificada al trabajo un día en un mes.

Se considerarán Faltas Graves:

- a. La impuntualidad no justificada en la asistencia al trabajo por más de tres ocasiones en un período de treinta días.
- b. La falta de comunicación a la empresa de los cambios que puedan afectar a la Seguridad Social o instituciones de previsión, excepto la comunicación del parte de baja y/o confirmación. La falta maliciosa se considerará como falta muy grave.
- c. La ausencia no justificada por dos días durante un período de treinta.
- d. La simulación de enfermedad o accidente.
- e. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo. Si implica riesgo de accidente para el trabajador, para otras personas o de daño para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- f. La simulación de la presencia de otro trabajador, fichando, contestando, o firmando por él.
- g. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a su buen funcionamiento.
- h. La imprudencia en el trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para otras personas, o de daño para las instalaciones, podrá ser considerado como falta muy grave.
- i. La realización sin permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de herramientas, útiles y en general, bienes de la empresa para usos propios.
- j. La embriaguez no habitual en el trabajo.
- k. La reincidencia en falta leve, excluida la impuntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

Se considerarán Faltas Muy Graves:

- a. La impuntualidad no justificada en la asistencia al trabajo por más de diez ocasiones en un período de seis meses o por más de veinte en un período de un año.

- b. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones económicas y la apropiación, hurto o robo de los bienes de la empresa, de compañeros o de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.
- c. La supresión, in-utilización, destrozo o causación de desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- d. La continuada y habitual falta de aseo e higiene.
- e. La embriaguez habitual y drogodependencia que afecten negativamente al trabajo.
- f. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio a la empresa.
- g. Los malos tratos de palabra u obra dentro del centro de trabajo, así como el abuso de autoridad.
- h. La negligencia o imprudencia que origine accidentes graves.
- i. El abandono del trabajo cuando se ocupa un puesto de responsabilidad.
- j. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.
- k. La inobservación de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- l. Cualquier conducta en el ámbito laboral que atente gravemente contra el respeto de la intimidad y la dignidad mediante la ofensa verbal o física de carácter sexual.
- m. Las derivadas de las causas c), e), g) y h) del apartado anterior.
- n. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se haya cometido dentro de los seis meses de haberse producido la primera.
- o. Realizar sin el oportuno permiso, aun lo sea de manera ocasional, trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar de manera extra-profesional los medios telemáticos puestos a disposición del trabajador por parte de la empresa.

9.2. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso serán las siguientes:

- a. Por falta leve: amonestación verbal; amonestación escrita; suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b. Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c. Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días; inhabilitación para el ascenso por un período no superior a dos años; traslado forzoso a otra localidad; despido disciplinario.

Toda sanción, salvo la amonestación verbal se comunicará de forma escrita y motivada al trabajador. Cuando se trate de sanciones por faltas graves o muy graves se notificará, además, a los representantes legales de los trabajadores si los hubiere.

10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral

11. I.T. Condiciones especiales

11.1. Prestaciones complementarias en enfermedad y accidente

En la situación de enfermedad, acreditada con la baja oficial, las empresas complementarán la prestación económica del 60% y, en su caso, del 75% de la Seguridad Social, hasta el 80% del salario real cotizable a estos efectos y desde el primer día de baja. Cuando exista internamiento, el trabajador en dicha situación percibirá el 100% del mencionado salario real cotizable, durante el período del internamiento más quince días de posterior convalecencia. En la situación de accidente de trabajo el complemento será hasta el 100%, también del salario real cotizable a este otro efecto.

11.2. Responsabilidad civil de los conductores

Las empresas concertarán con la compañía aseguradora que mejor les convenga un seguro que cubra la responsabilidad civil subsidiaria de los conductores de reparto, para el caso de accidente de tráfico acontecido en acto de servicio y con vehículo de la empresa.

11.3. Suministro de aceite

Con efectos 1.1.2014, desaparece dicho concepto, el cual queda substituido por el pago de 20 € al mes, como contra-prestación a la eliminación convencional del beneficio social, para los trabajadores que tenían reconocido este derecho a 31.12.2012.

11.4. Ayuda por hijos discapacitados

Las empresas concederán una ayuda por cada hijo discapacitado, ya sea psíquico o físico, siempre que se acredite mediante certificado expedido por el organismo correspondientes y competente al respecto. El importe de esta ayuda será de 800 € anuales.

[Descargar pdf](#)