



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 4 de agosto de 2023 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos del convenio colectivo de la empresa Atlas Gestión de Almacenes Dedicados, S.L. (C.C. 09100182012016).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Atlas Gestión de Almacenes Dedicados, S.L., suscrito el 11 de julio de 2023 entre la representación empresarial y la representación de las personas trabajadoras integrada por su delegado de personal, presentado en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. de 12/06/2010) y Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden PRE/813/2022, de 5 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo 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 de la Provincia de Burgos.

En Burgos, a 4 de agosto de 2023.

La jefa de la Oficina Territorial de Trabajo,
Florentina Saiz Saiz

* * *



CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA ATLAS GESTIÓN
DE ALMACENES DEDICADOS, S.L. - 2023

Artículo preliminar. – Personas trabajadoras y partes contratantes.

El presente convenio ha sido establecido libremente y de mutuo acuerdo entre la representación empresarial de Atlas Gestión de Almacenes Dedicados, S.L. y la representación de las personas trabajadoras de la misma integrada por su delegado de personal a quien reconoce la empresa plena representación y capacidad para negociar en nombre de sus representantes.

Todas las referencias en el texto del convenio a «personas trabajadoras» se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajen en la empresa Atlas Gestión de Almacenes Dedicados, S.L., en los términos establecidos en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO PRIMERO. – ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Artículo 1. – Ambito funcional.

El presente convenio colectivo será de aplicación a la empresa Atlas Gestión de Almacenes Dedicados, S.L. y sus personas trabajadoras, dedicadas conjuntamente a prestar servicios de, mantenimiento y control de elementos humanos y sistemas de comunicación; desarrollo de procesos auxiliares en cadenas de producción y actividades industriales; servicios de logística, gestión de mercancías y almacenes, clasificación de cartería, almacenaje, transporte y distribución; servicios de envasado y etiquetaje; servicios propios realizados por peones, esto es, tareas concretas que no supongan un trabajo calificado de oficio o que, bajo la inmediata dependencia de un oficial colabore en funciones propias de este bajo su responsabilidad; ensamblaje de materiales; servicios de confección y desarrollo de proyectos, servicios de búsqueda, selección y evaluación de personal, así como toda la actividad comercial o industrial que fuere necesaria realizar para el desarrollo de los servicios incluidos en su objeto social tanto en instalaciones propias como en las de los clientes.

Todos los servicios descritos en el apartado anterior, que sean objeto de contratación a la empresa, tendrán sus propios y propias responsables de servicio, si bien todos ellos y ellas dependerán funcional y organizativamente de los servicios centrales o delegaciones provinciales de la empresa.

Artículo 2. – Ámbito territorial y personal.

El presente convenio colectivo establece las bases para las relaciones laborales entre la empresa Atlas Gestión de Almacenes Dedicados, S.L. y sus personas trabajadoras, siendo de aplicación en los centros de trabajo de la provincia de Burgos.

El presente convenio afecta a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios por cuenta de la empresa Atlas Gestión de Almacenes Dedicados, S.L.

Queda expresamente excluido del ámbito de aplicación del presente convenio el personal de alta dirección, cuya relación laboral de carácter especial se regula en el Real



Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, o normativa que lo sustituya, así como las restantes actividades y relaciones que se contemplen en el número 3 del artículo 1.º, y en el artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. – Ambito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2023 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023.

El presente convenio colectivo se entenderá prorrogado de año en año, en sus propios términos, en tanto no sea denunciado por alguna de las partes en tiempo y forma. Así mismo mantendrá su vigencia transcurrido un año desde su denuncia sin que se hubiera acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, hasta que se acuerde un nuevo convenio.

Artículo 4. – Denuncia.

La denuncia deberá efectuarse con un mínimo de tres meses de antelación del vencimiento de la vigencia del convenio o de cualquiera de sus prórrogas, la denuncia deberá formalizarse por escrito y deberá ser notificada a la otra parte y a la autoridad laboral, dentro del plazo establecido.

Denunciado el convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el artículo 86.3 y 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderán que mantiene la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprende de su propia regulación.

Artículo 5. – Compensación, absorción y garantías personales.

Las condiciones establecidas en este convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

Por ser condiciones mínimas las de este convenio colectivo se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto, de modo global, y en cómputo anual.

Las condiciones salariales que se establezcan por encima, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, serán compensables y absorbibles. La compensación y/o absorción operará solo entre conceptos salariales entre sí, cualquiera que sea su naturaleza o entre extrasalariales entre sí, también cualquiera que sea su naturaleza.

El complemento «ad personam» será compensable y absorbible, y no será revisable con la actualización de las tablas salariales.

CAPÍTULO SEGUNDO. – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 6. – Dirección y control de la actividad laboral.

1. – La organización del trabajo en cada uno de los centros, dependencias y unidades de la empresa es facultad exclusiva de la dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.



2. – En desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior, la dirección de la empresa –a título enunciativo, que no limitativo– tendrá las siguientes facultades:

- a) Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo.
- b) Adscribir a las personas trabajadoras a las tareas, rutas, turnos y centros de trabajo necesarios en cada momento, propias de su categoría.
- c) Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar, etc.
- d) Definir los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo.
- e) Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.
- f) Definir el uso correcto y lícito de los medios tecnológicos e informáticos propiedad de la empresa así como auditar en cualquier momento que lo considere oportuno su correcto uso.

3. – La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana.

Artículo 7. – Derechos de las persona trabajadoras.

Las personas trabajadoras tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo de acuerdo con su categoría profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; 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.

Artículo 8. – Obligaciones de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadores tienen como deberes básicos el cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten, cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; contribuir a la mejora de la productividad. La persona trabajadora cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes 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.

De igual manera la persona trabajadora deberá cumplir con las buenas prácticas que se establezcan por parte de la dirección de la empresa.

Artículo 9. – Lugar de trabajo.

La dirección de la empresa podrá cambiar a sus personas trabajadoras de puesto de trabajo, dentro del mismo centro de trabajo, o asignándolo a otro distinto dentro de la misma



localidad, destinándolo a efectuar las mismas o distintas funciones, conforme a lo establecido en el artículo 6, con el objeto de adecuarse a las necesidades de los servicios en cada caso.

Se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una macro concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a una hora, a la entrada y/o salida de las personas trabajadoras. Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de la empresa.

Artículo 10. – Desplazamientos.

El personal que realice desplazamientos desde su centro de trabajo, por cuenta de la empresa, y no se desplace en vehículo de la empresa, tendrá derecho a que se le abone el importe del billete en medio de transporte idóneo. Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular de la persona trabajadora, para lo que se requerirá previo acuerdo con la empresa, se abonarán 0,19 euros por kilómetro, durante la vigencia del presente convenio colectivo.

CAPÍTULO TERCERO. – POLÍTICA DE EMPLEO

Artículo 11. – Principios generales.

1. – La representación de las personas trabajadoras y la representación empresarial firmantes del presente convenio colectivo entienden la necesidad de proceder a una regulación de la contratación en la empresa, adecuando la misma a las realidades de la actividad que se presta, y pretendiendo, con ello, contribuir a la competitividad de la empresa y a la mejora del empleo mediante la reducción de la temporalidad y la rotación en el mismo.

Artículo 12. – Contrato a tiempo parcial.

Los contratos a tiempo parcial que se celebren se regirán por lo dispuesto por la legislación vigente en cada momento. En caso de formalizarse pactos de horas complementarias, solo en el supuesto de contrataciones a tiempo parcial de duración indefinida, el número de horas complementarias no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial. En cuanto a la distribución y forma de realizarlas, la persona trabajadora deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso mínimo de 48 horas que será de 24 horas en casos de circunstancias graves e impredecibles.

De conformidad con lo establecido en el artículo 16.5 del estatuto de las personas trabajadoras y según recoge el acuerdo general de empresas de transporte de mercancías por carretera código 99012735011900, se acuerda la posibilidad de celebrar contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial.

Artículo 13. – Contratación indefinida.

Ambas representaciones expresan su preocupación por dotar a los trabajadores de la empresa de los mayores niveles de estabilidad posibles.



Artículo 14. – Contrato eventual.

A los exclusivos efectos de determinar la duración máxima del contrato será la establecida en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores o en el convenio colectivo de transportes por carretera, garajes y aparcamientos de la provincia de Burgos código 09000625011981 y en su caso lo establecido en el acuerdo general de empresas de transporte de mercancías por carretera código 99012735011900.

Artículo 15. – Periodo de prueba.

1. – Se establecen expresamente los siguientes periodos de prueba:

- Grupo II. : 2 meses.
- Grupo III.: 2 meses.
- Grupo IV.: 2 meses.

2. – Durante el periodo de prueba la personas trabajadora 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 instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desestimiento por escrito.

3. – Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

4. – La situación de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género que afecte a la persona trabajadora durante el periodo de prueba interrumpirá el computo del mismo.

5. – El periodo de prueba tiene por objeto acreditar la aptitud de la persona trabajadora para el empleo convenido. Por ello si no se acredita esa idoneidad por desistir la persona trabajadora del contrato antes de finalizar la prueba, finalizar el contrato eventual antes de agotarse el periodo máximo de prueba asignado a su grupo profesional, o no superarse esta, cabe que en el futuro se celebre nuevo contrato en el que se establezca un nuevo periodo de prueba, bien por el periodo máximo bien por el tiempo restante hasta agotar el periodo máximo.

Artículo 16. – Ceses voluntarios.

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo con los siguientes plazos de preaviso:

- Grupo II: 1 mes.
- Grupo III: 1 mes.
- Grupo IV: 1 mes.



El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, calculando sobre los conceptos salariales de las tablas de convenio.

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

Las liquidaciones se pondrán a disposición de las personas trabajadoras dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de baja.

Sin embargo, si en el momento de causar baja en la empresa, la persona trabajadora no hubiese devuelto a la empresa los útiles, herramientas, prendas de trabajo, documentos, etc., que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquélla, la empresa podrá retener la liquidación hasta la entrega de los elementos citados que continúen vigentes en ese momento, o bien descontar de la misma del valor de dichos elementos. Esto será de aplicación con independencia del motivo por el cual se haya extinguido la relación laboral.

CAPÍTULO CUARTO. – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 17. – Clasificación profesional.

Los grupos profesionales consignados en el presente convenio son meramente enunciativos, no limitativos y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los enumerados si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

Todo empleado estará obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios de su competencia profesional, y sin menoscabo de su dignidad profesional.

En consonancia con la evolución del sector de las actividades en servicios auxiliares, cabrá la asignación de nuevas actividades, tareas o funciones dentro de los respectivos grupos profesionales de conformidad con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas podrán encomendar a las personas trabajadoras cualesquiera funciones de las contempladas dentro del grupo profesional en el que se encuentren encuadrados.

Artículo 18. – Grupos.

La clasificación profesional se estructurará en los siguientes grupos.

GRUPO PROFESIONAL I.

Criterios generales: aquellas tareas que supongan trabajos realizados con autonomía en las distintas áreas de administración, contabilidad, recursos humanos y gestión en general de la empresa comportando la responsabilidad de los mismos. Titulación orientativa: Formación Profesional 2, formación equivalente o con experiencia que le capacite.

Actividades: en este nivel profesional se incluyen las siguientes actividades a título de ejemplo:

Oficial de administración.



GRUPO PROFESIONAL II.

Criterios generales: aquellas tareas que supongan trabajos de ejecución autónoma habitualmente de iniciativa por parte de las personas trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo su supervisión, la responsabilidad de los mismos. Titulación orientativa: Formación Profesional 2, formación equivalente o con experiencia que le capacite.

Actividades: en este nivel profesional se incluyen las siguientes actividades a título de ejemplo:

Coordinador/a

Jefes/a de Equipo

GRUPO PROFESIONAL III.

Criterios generales: se incluyen las tareas que se realizan con un alto grado de dependencia necesitando preferentemente esfuerzo físico y no requiriendo una formación específica. Su actividad se refiere a cuestiones elementales del oficio designado. Titulación equivalente a Graduado Escolar o similar, o cualquier formación que le habilite al efecto

Actividades: en este nivel profesional se incluyen las siguientes actividades a título de ejemplo:

Actividades normales de envasado y etiquetaje.

Operaciones elementales de máquinas sencillas.

Operaciones de carga y descarga manuales con ayuda de elementos mecánicos simples.

Tareas que consistan en efectuar recados, transporte manual y similar.

Trabajos de telefonista/recepcionista.

Trabajos propios de peón, esto es, tareas concretas que no supongan un trabajo calificado de oficio o que, bajo la inmediata dependencia de un oficial colabore en funciones propias de este bajo su responsabilidad.

Servicios integrales de logística de mercancías tales como carga y descarga, transporte interno, distribución, lectura de contadores, gestión de archivos, control de existencias en almacenes y almacenamiento de todo tipo de mercancías excluidas las actividades sometidas a legislación especial.

Verificación de piezas.

Intervención en operaciones con materias primas, mercancías manufacturadas y suministros.

Auxiliar de mercancías, auxiliar de taller, auxiliar de mantenimiento, repartidor, mozo/a, ordenanza, montador/a, aprovisionador/a, mozo/a de almacén, carterillo/a.

Auxiliar administrativo.

Artículo 19. – Grupo profesional I.

Pertenecen a este grupo profesional I todos las personas trabajadoras que en las distintas dependencias o servicios de la empresa con autonomía realizan funciones de



carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional, siempre que en todos los casos comporten la asunción de responsabilidad de los mismos. Se clasifica en las categorías seguidamente relacionadas, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan.

Oficial de administración. Es el/la empleado/a, que bajo las ordenes de un/a responsable y tiene a su cargo un trabajo determinado, requiere un cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

Artículo 20. – Grupo profesional II.

Coordinador/a. Es el/la que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los equipos y/o servicios de una empresa o centro de trabajo de importancia, teniendo una dependencia del responsable del área de su influencia.

Jefes/as de equipo. Es el/la que con propia iniciativa dirige un equipo y/o servicio de una empresa o centro de trabajo de importancia, teniendo una dependencia directa del coordinador/a.

Artículo 21. – Grupo profesional III.

Auxiliar administrativo. Es la persona trabajadora mayor de dieciocho años que su actividad la dedica a cuestiones elementales del trabajo designado.

Operario/a. Es el trabajador que realiza tareas específicas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente un esfuerzo físico.

Carretillero/a. Es la persona trabajadora que realiza tareas con un alto grado de dependencia de carga y descarga de materiales usando carretillas elevadoras.

Verificador/recuperador. Es la persona trabajadora que realiza tareas con un alto grado de dependencia de verificación de la calidad de piezas de forma visual o utilizando medios mecánicos y con la capacidad de poder recuperarlas mediante procesos manuales o mecánicos.

CAPÍTULO QUINTO. – POLÍTICA SALARIAL

Artículo 22. – Estructura salarial.

1. – El régimen retributivo pactado en el presente convenio queda estructurado en la siguiente forma:

- A) Salario base de convenio.
- B) Complementos salariales.

Los importes de los conceptos salariales y extrasalariales que figuran en este convenio son, en todo caso, cantidades brutas.

A. – Salario base de convenio:

Se entenderá por salario base de convenio, la retribución correspondiente en cada uno de los niveles profesionales a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este convenio.



El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este convenio.

La cuantía del salario base de convenio es la establecida en las tablas salariales contenidas en el anexo I del presente convenio.

B. – Complementos salariales:

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

– Complementos personales: mejora voluntaria y complementos «ad personam».

– Complementos de puestos de trabajo: plus de nocturnidad.

– Complemento de cantidad o calidad de trabajo: horas extraordinarias.

– Complementos de vencimiento periódico superior al mes: paga extraordinaria de Navidad y paga extraordinaria de verano.

2. – Se entenderá por salario hora el cociente que resulte de dividir el salario base de convenio en computo anual que figura en el anexo I, entre la jornada anual de trabajo efectivo pactada en el artículo 27 del presente convenio. Quedando excluidos por tanto todos los conceptos extrasalariales.

3. – Las personas trabajadores con contrato a tiempo parcial percibirán todos los conceptos salariales y extrasalariales que les correspondan en proporción a la jornada pactada, excepción hecha de las dietas que se percibirán por su importe completo cuando se devenguen.

4. – El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, preferentemente por ingreso en cuenta corriente o libreta de ahorro, dentro de los cinco días siguientes al mes natural de devengo.

Los conceptos variables, horas extras, nocturnidad, etc., serán abonados en la nómina del mes de su devengo.

5. – En el supuesto de ingreso en cuenta, el resguardo de la transferencia podrá suplir la firma de la persona trabajadora en el recibo de salarios, si así interesa a la empresa.

Artículo 23. – Complemento personal: complemento «ad personam».

La diferencia entre el salario que las personas trabajadoras vinieran percibiendo hasta la entrada en vigor del presente convenio colectivo y el salario establecido en las tablas del anexo I, se recogerá como complemento «ad personam» con tratamiento según lo establecido en el artículo 5.

Artículo 24. – Complementos de puesto de trabajo.

a) Plus de nocturnidad:

Salvo que el trabajo convenido sea nocturno por propia naturaleza, las personas trabajadoras que presten sus servicios en jornada nocturna tendrán derecho a percibir un plus de nocturnidad del 25% del salario base por hora efectiva de trabajo. Este plus será igual para todo el personal de la empresa.



Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

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

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

Artículo 25. – Complementos de cantidad o calidad de trabajo: horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las horas de trabajo que excedan la jornada en cómputo anual.

Se establece 16 euros como precio hora extraordinaria unificada, cantidad no sujeta a revisiones durante la vigencia del convenio.

En el caso de compensarse, por mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora con tiempo equivalente de descanso, la misma se podrá realizar a lo largo del año natural.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para las personas trabajadoras.

Dada la naturaleza de la actividad de Atlas Gestión de Almacenes Dedicados, S.L., las personas trabajadoras se comprometen, no obstante lo expresado en el párrafo anterior, a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos correspondientes al servicio originariamente asignado, que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo.

Artículo 26. – Complementos de vencimiento periódico superior al mes: pagas extraordinarias.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán los días 15 de julio y 20 de diciembre, paga extra de verano y paga extra de Navidad.

Estos complementos se prorratearán mensualmente y solo en casos especiales y previa petición a la empresa y autorización por esta, se permitirá no prorratear las pagas extras, recibiendo la persona trabajadora el mismo salario en vez de en 12 pagas en 14.

El importe de cada una de estas gratificaciones extraordinarias será de una mensualidad del salario base de convenio según nivel salarial de encuadramiento.

La paga extra de verano se devengará desde el 1 de enero hasta el 30 de junio.

La paga extra de Navidad se devengará desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre.

En las tablas salariales en las que se recoge el salario bruto anual para los diferentes grupos quedan incluidos estos complementos.



CAPÍTULO SEXTO. – TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 27. – Jornada de trabajo.

La jornada anual de trabajo efectivo para toda la vigencia del convenio será de 1.794 horas.

Se pacta la posibilidad de distribuir irregularmente el 10% de la jornada anual preavisando con 48 horas a las personas trabajadoras afectadas.

Si una persona trabajadora por necesidades del servicio no pudiese realizar su jornada de trabajo semanal, deberá compensar dicha jornada en los doce meses siguientes.

Los descansos entre jornadas tendrán una duración mínima de doce horas.

Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de 15 minutos consecutivos. Este periodo de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 28. – Bolsín de horas de trabajo.

La empresa podrá suspender, sin plazo de preaviso, hasta 6 jornadas de trabajo para regular la falta de producción, siempre que afecten a paradas en el centro de trabajo o bien totales o bien parciales del 70% al menos de la plantilla del centro. Estas jornadas serán recuperadas bien por jornadas completas o bien por horas en una conversión de 2x1, es decir, por cada 2 jornadas de suspensión de trabajo se recuperará una jornada o por cada hora de suspensión se recuperará media hora. El plazo de recuperación de las jornadas suspendidas será de un año desde la fecha de la suspensión de las mismas. La recuperación de jornadas será de carácter obligatorio siempre que se preavise con un plazo de 5 días, convirtiéndose en recuperación voluntaria si el plazo de preaviso es inferior a 5 días.

El ofrecimiento para la recuperación de horas se publicará a través de listas de disponibilidad donde cada persona tendrá que firmar «Sí» o «No».

Si finalizado el año desde la suspensión de las jornadas, no se hubieran recuperado dichas jornadas por la persona trabajadora o bien la persona trabajadora finaliza antes su contrato, cada hora respondida como «No» o respuesta en blanco en listado de disponibilidad se descontarán según el salario de cada persona trabajadora con la fórmula siguiente: salario bruto anual dividido entre la jornada anual y multiplicado por 8.

Artículo 29. – Calendario laboral.

Cada centro de trabajo de la empresa confeccionará su calendario laboral de conformidad con lo establecido por la normativa laboral teniendo en cuenta las necesidades de la empresa y adaptándose a los calendarios de los centros de trabajo de las empresas contratantes de los servicios.

Artículo 30. – Vacaciones.

Las vacaciones serán de 22 días laborables para todo el personal que lleve un año al servicio de la empresa.



Como norma de general cumplimiento, a salvo de las excepciones que se puedan establecer para los diferentes centros de trabajo de la empresa concretadas en los calendarios laborales pactados cada año, se aplicarán los siguientes puntos:

- Las vacaciones podrán fraccionarse en dos periodos.
- Excepcionalmente, la persona trabajadora podrá solicitar el disfrute de algún día suelto a descontar de las vacaciones, por motivos personales justificados. Deberá solicitar el disfrute del día de vacaciones con una antelación de 10 días laborables. La empresa deberá dar respuesta a la solicitud en un plazo de 5 días laborables, a contar desde la fecha de solicitud.

El cómputo de las vacaciones no podrá comenzar ni en día festivo, ni en el día de libranza de la persona trabajadora, salvo que la persona haya sido contratada para trabajar en días festivos, o por cuadrante le corresponda trabajar ese día festivo.

La persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute de las vacaciones. Cualquier modificación en el calendario de la empresa cliente que afecte a la organización del periodo vacacional supondrá la modificación de éste con el ánimo de adaptarse y garantizar el servicio.

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

CAPÍTULO SÉPTIMO. – IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Las relaciones laborales en el seno de la empresa Atlas Gestión de Almacenes Dedicados, S.L. estarán presididas por los principios de igualdad y no discriminación, entre otras causas, por razón de género.

La finalidad es integrar y mejorar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa Atlas Gestión de Almacenes Dedicados, S.L. y facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de sus personas trabajadoras.

Con tal propósito, Atlas firma el 17 de marzo de 2022 el I Plan de Igualdad con una vigencia hasta el 17 de marzo de 2026 el cual desarrolla una serie de medidas en relación a las siguientes áreas:

- Selección y contratación.
- Promoción y desarrollo profesional.
- Formación.
- Retribución y clasificación profesional.
- Ejercicio corresponsable de derechos de la vida familiar y personal.
- Salud laboral, incluida la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- Comunicación, información y sensibilización.
- Víctimas de violencia de género.



Los objetivos que determinan estas medidas y áreas son:

– Promover una cultura organizacional que difunda y sensibilice a la plantilla en los valores de igualdad y no discriminación.

– Garantizar procesos de selección, promoción y desarrollo profesional en igualdad de oportunidades, que contribuyan a actuar frente a la segregación vertical y horizontal desde la perspectiva de género.

– Garantizar un entorno de trabajo basado en el respeto y la no discriminación en las condiciones de trabajo, incluyendo la igualdad retributiva para trabajos de igual valor y salud laboral.

– Fomentar en la medida de lo posible un uso racional del tiempo de trabajo que permita conciliar la vida profesional con la personal y familiar, desde un enfoque de corresponsabilidad.

– Prevenir y actuar frente a conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

Sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Artículo 31. – Reducciones de jornada por motivos familiares.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Artículo 32. – Permisos retribuidos.

1. – La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio de la persona trabajador.

b) Cinco días por accidente o enfermedad grave, 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 a 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.

c) Dos días naturales en caso de fallecimiento de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad.

d) Dos días naturales en caso de paternidad o adopción de un/una hijo/a en caso de no cumplir con los requisitos de periodo de carencia que se exigen para disfrutar el



permiso por nacimiento. En caso de parto múltiple corresponderán tres días naturales. Cuando por tal motivo es necesario hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Este permiso no podrá en ningún caso acumularse al permiso de nacimiento o al que en un futuro le sustituya.

e) Cuando se necesite hacer un desplazamiento de más de 250 kilómetros por cada uno de los trayectos (de ida y vuelta), los permisos serán de cuatro días naturales en los supuestos c) y d).

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Si la persona trabajadora recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa, salvo cuando el deber inexcusable consista en ser miembro de una mesa electoral en elecciones oficiales.

g) 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, debiendo de mediar previo aviso y justificación de su realización dentro de la misma.

h) Por el tiempo indispensable para la concurrencia a exámenes cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de título académico o profesional oficial.

i) Por el tiempo indispensable para la renovación del permiso o carnet oficial que deba poseer la persona trabajadora, siempre y cuando dicho permiso o carnet sea indispensable para desarrollar su puesto de trabajo.

j) Un día natural por traslado del domicilio habitual. No serán acumulables al permiso por matrimonio.

La referencia a días en los apartados anteriores será en todo caso naturales.

Artículo 33. – Licencia horas asistencia médico.

Las personas trabajadoras tendrán derecho, preavisando, de hasta 10 horas retribuidas al año para asistir a consultas de médicos de la Seguridad Social y privados presentando como justificante el correspondiente «parte de asistencia a consulta» o justificante de asistencia, únicamente cuando se den las siguientes circunstancias:

– Que el horario de la persona trabajadora sea partido y sea imposible asistir a consulta fuera del horario de trabajo.

– Que las circunstancias del centro asistencial impidan adecuar el horario a la jornada de la persona trabajadora, bien por no existir facultativos a los que optar fuera de su jornada, bien porque la asistencia médica esté limitada en su lugar de residencia a determinados días y horas fijas.

Para acreditarlo la persona trabajadora deberá aportar certificado expedido por el centro asistencial o el médico privado. No obstante, la persona trabajadora se compromete expresamente a adaptar cuando sea posible sus horas de visita al médico a sus tiempos de descanso.



Artículo 34. – Permiso por lactancia.

Previo aviso y justificación, las personas trabajadoras, por lactancia (natural o artificial) de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, en caso de parto múltiple este permiso se incrementará proporcionalmente. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora o acumularlo en doce jornadas completas llegado el caso. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 35. – Excedencias voluntarias.

Tendrá derecho a solicitarla cualquier persona trabajadora con una antigüedad en la empresa, de al menos, un año. Siempre y cuando se solicite con una antelación mínima de 30 días naturales. La duración será de un mínimo de 4 meses y un máximo de 5 años.

La persona trabajadora a su finalización, tendrá únicamente un derecho preferente al reingreso en vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa, sin que exista, por tanto, reserva de puesto de trabajo. La solicitud de reingreso deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 30 días naturales. En caso de incumplimiento de este plazo, se entenderá que la persona trabajadora opta por la extinción definitiva de la relación laboral. Este derecho solo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Artículo 36. – Excedencia por cuidado de hijos y familiares.

a) Excedencia por cuidado de hijos.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los hijos sucesivos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

b) Excedencia por cuidado de familiares.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Esta excedencia constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, cuyo periodo podrá disfrutarse de forma fraccionada. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.



Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia, conforme a este apartado, será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa de categoría general, la reserva del puesto se extenderá hasta un máximo de 15 meses, y de hasta un máximo de 18 meses si es de categoría especial.

Artículo 37. – Excedencias forzosas especiales.

a) Forzosa: en esta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, sin embargo, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia (art. 46.1 del E.T.).

Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

b) Cargos sindicales o políticos: a los trabajadores que accedan a estos cargos y no puedan compatibilizar el ejercicio de los mismos con su trabajo en la empresa, se les concederá excedencia forzosa prevista en la letra A de este artículo.

Cuando finalice la causa que originó la excedencia, el trabajador volverá a ocupar su puesto de trabajo en la empresa, avisando con un mes de antelación su reincorporación a la misma.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos, excedencias, etc., previstos en el artículo 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 38. – Violencia por razón de género.

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

La mujer víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, de la misma categoría profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.



En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En éste último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

La trabajadora víctima de violencia de género podrá suspender su contrato de trabajo. Esta suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género se entenderán justificadas siempre que así lo determinen los servicios sociales de atención a la víctima o servicios de salud, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas a la compañía a la mayor brevedad.

CAPÍTULO OCTAVO. – RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 39. – Faltas de personal.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves. En la aplicación de las sanciones, se tendrá en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

Artículo 40. – Faltas leves.

1. – Hasta tres faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del periodo de un mes.

2. – La falta de asistencia al trabajo de un día durante el periodo de un mes, sin causa justificada. Será grave si, de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.

3. – Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio breve tiempo durante la jornada. Si se causare, como consecuencia del mismo abandono, perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.

4. – No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.

5. – Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas, instalaciones propias de los clientes.



Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.

6. – La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve. De igual manera la observancia de órdenes de servicio no impartidas por mandos de Atlas Gestión de Almacenes Dedicados, S.L.

7. – Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.

8. – La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, etc., suministrados por la empresa cuando la responsabilidad de mantenimiento sea del trabajador, de manera ocasional.

9. – No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

10. – No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que no se produzca una queja justificada del cliente, en cuyo caso podrá ser calificada de grave o muy grave.

11. – Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.

Artículo 41. – Faltas graves.

1. – El cometer dos faltas leves en el periodo de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

2. – Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes, superior a los diez minutos, o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.

Cuando se tuviera que relevar a un compañero bastará con una sola falta de puntualidad para que esta se considere como grave, siempre que no existiere causa justificada.

3. – La falta de asistencia al trabajo de dos días en el periodo de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.

4. – La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mando o público; si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público, se reputará de muy grave.

5. – La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha como otro como a ese último.

6. – La simulación de enfermedad o accidente y no informar a la empresa de los procesos de baja, parte de confirmación y alta médica salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.



7. – El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

8. – El uso, sin estar de servicio, de los emblemas de la empresa o la ostentación innecesaria del mismo.

9. – El hacer desaparecer uniformes y sellos, tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

10. – Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia, merezcan especial correctivo. Y si tuvieran especial relevancia, tendrán la consideración de muy grave.

Artículo 42. – Faltas muy graves.

1. – La reincidencia en comisión de falta grave en el periodo de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza siempre que hubiese mediado sanción.

2. – Más de 12 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el periodo de seis meses o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

3. – Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el periodo de un mes, más de seis en el periodo de cuatro meses o más de doce en el periodo de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.

4. – La falsedad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo tanto a compañeros de trabajo como a empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.

5. – El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

6. – El realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

7. – La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.

8. – La embriaguez o cualquier tipo de intoxicación por droga puesta de manifiesto durante la jornada laboral, que repercuta en el trabajo.

Solo será sancionable con despido, cuando la embriaguez sea habitual, entendiéndose por habitualidad cuando previamente haya habido dos apercibimientos por escrito por la misma causa.

9. – La violación del secreto de correspondencia o documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales o instalaciones se realice la prestación de los servicios, y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados. Así como hacer uso indebido de la información contenida en las bases de datos, incumpliendo lo establecido en la vigente Ley de Protección de Datos.



10. – Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a los clientes y a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de éstas, si los hubiere.

11. – La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales.

12. – El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.

13. – La disminución del rendimiento voluntaria y continuada en las funciones de su puesto de trabajo afectando la actividad normal de la empresa.

14. – Actos de acoso sexual, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.

A tales efectos se entenderán como actos de acoso sexual todas aquellas conductas de tal naturaleza, desarrolladas en el ámbito de la empresa, que resultan ofensivas y no deseadas por quién las sufre, creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo.

15. – Originar riñas y pependencias en sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para los que presten sus servicios.

16. – La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa, dentro de la jornada laboral.

17. – El abuso de autoridad.

18. – La competencia desleal por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

19. – Entregarse a juegos y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.

20. – Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.

21. – La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones, así como el incumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales y la negación a pasar reconocimiento médico cuando el mismo sea de carácter obligatorio establecido por la empresa.

22. – Estar dormido en el momento de prestación del servicio.

23. – Cualquier otra conducta grave y culpable del trabajador que suponga un quebranto del principio general de la buena fe contractual laboral.



Artículo 43. – Sanciones.

1. – Por falta leve:

- a) Amonestación escrita.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a cinco días.

2. – Por falta grave:

- a) Amonestación escrita.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de seis a quince días.

3. – Por falta muy grave:

- a) Amonestación escrita.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a tres meses.
- c) Despido.

Artículo 44. – Procedimiento de imposición de sanciones.

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 45. – Prescripción de las faltas.

1. – Las faltas cometidas por los trabajadores prescribirán en los siguientes plazos:

- Faltas leves: prescribirán a los diez días.
- Faltas graves: prescribirán a los veinte días.
- Faltas muy graves: prescribirán a los sesenta días.

2. – Los días de prescripción se computarán a partir del momento en que la empresa, a través de un responsable con capacidad para sancionar, tenga conocimiento de que se ha cometido la falta y, en todo caso, transcurridos seis meses desde su comisión.

CAPÍTULO NOVENO. – PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 46. – Salud laboral.

La empresa y los trabajadores están obligados a observar y cumplir las disposiciones contenidas en la normativa que sobre seguridad y salud laboral se encuentren vigentes en cada momento, y de forma especial las de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo, así como el Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

En el marco de sus responsabilidades, la empresa realizará la prevención de riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias y a través de una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.

La empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen y al ambiente laboral en que se desarrolle.



Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario se exceptuarán los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones del trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, como el caso concreto de los carretilleros. Se llevará a cabo respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a los trabajadores afectados no pudiendo ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

Artículo 47. – Medios de protección.

La empresa deberá proporcionar a los trabajadores equipos de protección individual para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos.

Los equipos de protección individual, proporcionarán una protección eficaz frente a los riesgos que motivan su uso, sin suponer por sí mismos u ocasionar riesgos adicionales y responderán a las condiciones existentes en el lugar de trabajo.

Artículo 48. – Protección a la maternidad.

La evaluación de los riesgos, a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo la lactancia de las citadas trabajadoras el empresario adoptará medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

CAPÍTULO DÉCIMO. – DERECHOS SINDICALES

Artículo 49. – Crédito horario.

Los delegados de personal y los miembros del comité de empresa dispondrán del crédito horario previsto por el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

La utilización de estas horas requerirá la previa comunicación por escrito a la empresa con 48 horas de antelación, salvo en casos de extrema urgencia en los que se comunicará a la mayor brevedad posible.

Artículo 50. – Derechos de información.

En cuanto a derechos y garantías de los delegados de personal y miembros del comité de empresa se estará a lo que dispone al respecto la legislación laboral aplicable, y en especial, los artículos 8, 64, 65 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Los representantes legales de los trabajadores observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información recibida de la empresa, aun después de cesar en sus funciones



de representación. Dicho sigilo profesional se observará, de forma especial, en todas aquellas materias sobre las que la empresa señale expresamente el carácter reservado o confidencial. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los representantes legales de los trabajadores podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

CAPÍTULO UNDÉCIMO. – FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 51. – Principios generales.

De conformidad con lo establecido por el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de facilitar la formación del personal que presta sus servicios en la empresa, los trabajadores tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente y la de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa.

Artículo 52. – Objetivos.

La formación profesional buscará atender, entre otros, los siguiente objetivos:

- a) La adaptación al puesto de trabajo y a sus modificaciones.
- b) La especialización dentro del propio trabajo.
- c) La reconversión profesional.
- d) La ampliación de los conocimientos de los trabajadores, aplicables a las actividades de la empresa.

Artículo 53. – Información.

La empresa informará con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores sobre su plan anual de formación, quienes podrán emitir informes sobre el mismo que en ningún caso tendrán carácter vinculante.

CAPÍTULO DUODÉCIMO. – COMISIÓN MIXTA

Artículo 54. – Comisión paritaria.

Se constituye una comisión cuyas funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículo de este convenio.
- b) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente convenio.

1. – En estos casos se planteará por escrito la cuestión de objeto de litigio, ante la comisión de interpretación, conciliación y arbitraje, la cual se reunirá necesariamente en el plazo de siete días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.

2. – Establecer el carácter de vinculante del pronunciamiento de la comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este convenio que le sean sometidos por acuerdo de ambas partes.

3. – La composición de la comisión estará integrada por dos miembros de la empresa y dos miembros de la representación social firmante de este convenio.



4. – La comisión fija como sede de reuniones el domicilio social de la empresa, carretera Madrid-Irún, km 243, Naves Plastimetal de Burgos. Cualquiera de los componentes de esta comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo en el plazo de setenta y dos horas anteriores a la convocatoria.

5. – Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas, como mínimo, uno de los miembros de la representación de la empresa y uno de los miembros de la representación de los trabajadores, habiendo sido todos debidamente convocados, según especifica el apartado cuarto de este artículo.

c) Ambas partes podrán utilizar los servicios de un asesor, designándolo libremente asumiendo cada parte los costes correspondientes a su asesor. Dichos asesores tendrán voz, pero no voto.

CAPÍTULO DECIMOTERCERO. – RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Artículo 55. – Resolución extrajudicial de conflictos.

Las partes firmantes de este convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo; por ello acuerdan su adhesión al III acuerdo interprofesional de solución autónoma de conflictos laborales y de determinados aspectos de la negociación colectiva de Castilla y León, aprobado el 30 de junio de 2015, el cual, por tanto, surtirá plenos efectos en los ámbitos de obligar del presente convenio.

A los efectos de la inaplicación del contenido del presente convenio, es estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO DECIMOCUARTO. – DERECHO SUPLETORIO

Artículo 56. – Derecho supletorio.

En lo no regulado por el presente convenio colectivo, y dada la no existencia de convenio colectivo sectorial de referencia por la actividad de la empresa, se estará a lo dispuesto en las normas legales de carácter general vigentes en cada momento.

* * *



ANEXO I

TABLAS SALARIALES ATLAS GESTIÓN DE ALMACENES DEDICADOS, S.L.
AÑO 2023

GRUPO PROFESIONAL/CATEGORÍA	SALARIO DÍA / MES	PAGA EXTRA VERANO	PAGA EXTRA NAVIDAD	SALARIO TOTAL ANUAL
GRUPO PROFESIONAL I				
Oficial de administración	1.357,143 €	1.357,143 €	1.357,143 €	19.000 €
GRUPO PROFESIONAL II				
Jefes/as de equipo	48,039 €	1.429,331 €	1.453,021 €	20.416,662 €
GRUPO PROFESIONAL III				
Auxiliar administrativo	1.289,829 €	1.289,829 €	1.289,829 €	18.057,600 €
Carretillero/a	42,488 €	1.264,175 €	1.285,128 €	18.057,567 €
Verificador/a	39,134 €	1.164,374 €	1.183,673 €	16.632 €
Operario/a electrónica	39,134 €	1.164,374 €	1.183,673 €	16.632 €

OTROS CONCEPTOS 2023	
Hora extraordinaria	16 € / Hora
Plus festivo	25 € / Día