



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA D'EMPRESA, OCUPACIÓ I ENERGIA

12527

Resolució del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de l'empresa General Logistics Systems Spain, S.A. i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07100971012023)

Antecedents

1. El 6 de juliol, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa General Logistics Systems Spain, S.A.
2. El 17 d'agost de 2023, Ana Perez Perez, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques.

Per tot això, dicta la següent

RESOLUCIÓ

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa General Logistics Systems Spain, S.A., en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, en data de la signatura electrònica (8 de novembre de 2023)

La directora general de Treball i Salut Laboral

Catalina Teresa Cabrer González

Per delegació del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia
(BOIB 103/2023)



**CONVENI COL·LECTIU GENERAL LOGISTICS SYSTEMS SPAIN, S.A. PER AL SEU CENTRE DE TREBALL DE MALLORCA****ÍNDEX**

ART. 1.- PARTS NEGOCIADORES
ART. 2.- ÀMBIT FUNCIONAL
ART. 3.- ÀMBIT PERSONAL
ART. 4.- ÀMBIT TEMPORAL
ART. 5.- DENÚNCIA DEL CONVENI
ART. 6.- COMISSIÓ PARITÀRIA
ART. 7.- PROCEDIMENT DE RESOLUCIÓ DE CONFLICTES EN CAS DE DESVINCULACIÓ
ART. 8.- COMPENSACIÓ I ABSORCIÓ
ART. 9.- GARANTIA AD PERSONAM
ART.10.- NO VINCULACIÓ I VINCULACIÓ A LA TOTALITAT
ART.11.- CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL
ART.12.- RETRIBUCIÓ
ART.13.- INCREMENTS SALARIALS
ART.14.- PERÍODE DE PROVA
ART.15.- PREAVÍS
ART.16.- EXCEDÈNCIES
ART.17.- PROHIBICIÓ DE COMPETÈNCIA DESLLEIAL
ART.18.- PROMOCIÓ PROFESSIONAL
ART.19.- JORNADA DE TREBALL
ART.20.- HORES COMPLEMENTÀRIES
ART.21.- FESTIUS
ART.22.- HORES EXTRAORDINÀRIES
ART.23.- VACANCES
ART.24.- CALENDARI LABORAL
ART.25.- COMPLEMENT IT
ART.26.- FORMES DE PAGAMENT
ART.27.- RÈGIM DISCIPLINARI
ART.28.- RETIRADA PERMÍS CONDUIR
ART.29.- LLICÈNCIES I PERMISOS
ART.30.- PECES DE VESTIR DE TREBALL
ART.31.- ASSEGURANÇA D'ACCIDENTS DE TREBALL
ART.32.- ACCIÓ SINDICAL
ART.33.- FORMACIÓ CONTÍNUA
ART.34.- SEGURETAT I SALUT
ART.35.- ADAPTACIÓ AL LLOC DE TREBALL
ART.36.- JUBILACIÓ
ART.37.- POLÍTICA D'IGUALTAT, IGUALTAT D'OPORTUNITATS I PERSPECTIVA DE GÈNERE, VIOLÈNCIA DE GÈNERE I PREVENCIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT
ANNEXI.- TAULES SALARIALS
ANNEX II: ALTRES CONCEPTES

ART. 1.- PARTS NEGOCIADORES.

En compliment del que disposa l'article 85.3.a) de l'Estatut dels Treballadors, les parts que concerten aquest Conveni Col·lectiu, que es reconeixen recíprocament la seva plena legitimació, són la Direcció de l'empresa GENERAL LOGISTICS SYSTEMS SPAIN, S.A. i la representació de les persones treballadores del centre de treball de Mallorca

Art.- 2.- ÀMBIT FUNCIONAL.

Aquest Conveni Col·lectiu té per objecte regular les condicions de treball entre l'empresa GENERAL LOGISTICS SYSTEMS SPAIN, S.A. i el personal laboral inclòs a l'article següent, i substitueix en la seva integritat el Conveni Col·lectiu d'empresa existent a la data de la seva vigència.

**ART. 3.- ÀMBIT PERSONAL.**

Aquest Conveni Col·lectiu d'empresa afectarà la totalitat de les persones treballadores de GENERAL LOGISTICS SYSTEMS SPAIN, S.A. a Mallorca.

ART. 4.- ÀMBIT TEMPORAL.

El present Conveni entrarà en vigor el dia de la seva signatura i la seva vigència serà de 5 anys; s'estendrà des del dia 1 de juliol de 2023 fins al 30 de juny de 2028 i es prorrogarà tàcitament per períodes anuals excepte denúncia.

Del que preveu el paràgraf anterior s'exceptuen aquelles matèries per a les quals es pacta de forma expressa una altra vigència en el mateix text del conveni.

Els efectes econòmics derivats de l'aplicació de les Taules salarials per a l'any 2023 es retrotrauran a l'1 d'abril de 2023 i la seva aplicació efectiva es produirà en la nòmina del mes següent al de la publicació del Conveni al Butlletí Oficial corresponent, incloent-hi la regularització de les hores extres normals, hores extres festives i hores complementàries, si n'hi ha.

ART. 5.- DENÚNCIA DEL CONVENI.

Aquest Conveni pot ser denunciat per qualsevol de les parts mitjançant un escrit fefaent lliurat a l'altra part amb una antelació mínima d'un mes al venciment inicial o de qualsevol de les pròrrogues.

Un cop denunciat el Conveni, queda prorrogat en la seva integritat fins a la signatura d'un de nou que el substitueixi.

ART. 6.- COMISSIÓ PARITÀRIA.

La interpretació i vigilància dels acords continguts en el present conveni quedarà encomanada a una comissió constituïda per 2 membres. La Comissió Paritària té les funcions que la Llei li reconeix, així com les que estableix aquest mateix article. En cas de discrepàncies al si de la Comissió Paritària, qualsevol de les parts podrà sotmetre-les al sistema previst a l'Acord Interprofessional sobre renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears.

La Comissió Paritària es pot dotar d'un reglament de funcionament, i s'ha de reunir amb caràcter ordinari una vegada cada sis mesos, i amb caràcter extraordinari quan sigui necessari i ho sol·liciti qualsevol de les parts.

Competències. Sense perjudici de les competències que atribueix a les comissions paritàries l'article 85.3.e), aquesta Comissió tindrà, a més, les següents:

- Interpretar qualsevol norma d'aquest Conveni, i el seu informe és preceptiu en qualsevol conflicte col·lectiu i ha d'emetre resolució dins dels quinze dies següents al plantejament de la consulta.
- Desenvolupar els compromisos continguts en aquest Conveni.
- Intervenir sobre la base de i segons el que disposa aquest Conveni Col·lectiu en matèria de "desvinculació" o inaplicació salarial i període de consulta.

Les resolucions que, en l'àmbit de les seves competències, dicti la Comissió Paritària, seran de compliment obligat, d'acord amb l'article 91 de l'Estatut dels Treballadors.

Constitució de la Comissió Paritària.

- La Comissió Paritària es reunirà a petició, per escrit, de qualsevol de les parts.
- Les parts integrants de la Comissió Paritària poden estar assistides per assessors, amb veu però sense vot. Es podrà limitar el nombre d'assessors assistents.
- Perquè els acords de la Comissió Paritària tinguin validesa, han de ser ratificats per ambdues parts.
- En cas de discrepàncies tant al si de la Comissió Paritària, com en el cas que sorgeixin també per la no aplicació de les condicions de treball, s'acordarà en cada cas el sistema de solució de les discrepàncies i, a falta d'acord, s'acudirà als procediments de solució de discrepàncies establerts a l'esmentat acord autonòmic de solució de conflictes.

ART. 7.- PROCEDIMENT DE RESOLUCIÓ DE CONFLICTES EN CAS DE DESVINCULACIÓ.

En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts pot sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni, que disposa d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància es plantegi.

Quan aquesta no assoleixi un acord, les discrepàncies produïdes al si de la Comissió Paritària se solucionaran d'acord amb els procediments



referits a l'article 6è. Si s'arriba a un acord, tindrà la mateixa eficàcia que si s'hagués assolit en el període de consultes.

Art.- 8.- COMPENSACIÓ I ABSORCIÓ.

Les condicions que es pacten en el present Conveni substitueixen íntegrament les que fins a la seva signatura regien per a qualsevol pacte, causa o origen. Les condicions econòmiques no poden ser inferiors a les existents en el moment de la signatura d'aquest conveni.

Les condicions resultants d'aquest conveni poden absorbir-ne i compensar-ne, fins on arribin, qualssevol altres que, per disposició legal, reglamentària, convencional o pactada, es puguin establir en el futur.

ART. 9.- GARANTIA AD PERSONAM.

A les persones treballadores que percebin remuneracions superiors a les establertes en aquest conveni, considerades globalment i en còmput anual, els seran respectades a títol personal.

ART. 10.- NO VINCULACIÓ I VINCULACIÓ A LA TOTALITAT.

Les condicions pactades en aquest Conveni col·lectiu, sigui quina sigui la seva naturalesa i contingut, formen un conjunt orgànic i indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, es consideren globalment, i les parts n'assumeixen el compliment amb vinculació a la totalitat.

En cas que l'autoritat laboral i/o jurisdicció competent, fent ús de les facultats que li són pròpies, declarés nul·la, totalment o parcialment, alguna de les clàusules d'aquest Conveni, s'haurà de revisar i reconsiderar en la seva integritat. A aquests efectes, les parts signatàries d'aquest Conveni es comprometen a reunir-se dins dels deu dies hàbils següents al de la fermesa de la resolució corresponent a fi de resoldre el problema plantejat. Si en el termini de trenta dies hàbils a partir de la data de la fermesa de la resolució en qüestió les parts signants no arriben a un acord, es comprometen a fixar el calendari de reunions per a la negociació de tot el Conveni.

ART. 11.- CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.

El personal inclòs en l'àmbit del present Conveni col·lectiu quedarà enquadrat en algun dels següents grups professionals:

- Grup professional I: Personal superior i tècnic.
- Grup professional II: Personal administratiu.
- Grup professional III: Personal de moviment.
- Grup professional IV: Personal de serveis auxiliars.

1. La classificació del personal que es relaciona a continuació és merament enunciativa i en cap cas no suposa l'obligació que siguin coberts tots els llocs de treball dels grups professionals ni de les categories relacionades, cosa que anirà en funció de les necessitats de l'empresa.

2. Tal com s'estableix a l'article 37.2 del present Conveni col·lectiu, es garanteix la igualtat d'oportunitats i la no discriminació per sexe o gènere, tant en la formació com en l'ingrés, la promoció i els ascensos de totes les persones treballadores del centre de treball de Mallorca.

3. Es permet la mobilitat funcional segons indiquen els articles 22 i 39 de l'ET o la legislació vigent entre llocs de treball/nivells dins del mateix grup professional, i la decisió està emmarcada en les facultats d'organització de l'empresa. En cas que el complement de lloc de treball del nou lloc sigui inferior al del lloc d'origen, la persona treballadora a qui s'hagi aplicat la mobilitat funcional mantindrà el dret a percebre les quantitats del complement més elevat.

Les persones treballadores que, a conseqüència de la mobilitat funcional, realitzin funcions superiors a les del seu nivell per un període superior a sis mesos durant un any o vuit durant dos anys, podran reclamar l'ascens a la categoria corresponent a les funcions realitzades, de conformitat amb la normativa aplicable. En aquests casos, la persona treballadora té dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament faci.

Si per circumstàncies peremptòries o imprevisibles que ho justifiquin se li encomanen pel temps indispensable funcions inferiors a les que corresponguin al seu grup professional, la persona treballadora té dret a continuar percebent la seva retribució d'origen.

Independentment de l'anterior, les persones treballadores, sense detriment de la seva dignitat, podran ser ocupades en qualsevol tasca o comesa de les del seu grup professional durant els espais de temps que no tinguin feina corresponent a la seva categoria.

4. Si l'empresa hagués d'optar per la mesura justificada d'amortitzar llocs de treball de determinada categoria professional i existissin a l'empresa llocs de treball de categoria inferior on es pogués ubicar les persones treballadores els llocs de les quals seran amortitzats, i amb l'objectiu de manteniment de l'ocupació, l'empresa oferirà a la persona treballadora afectada el lloc alternatiu amb les condicions econòmiques inherents a aquest.

Si la persona treballadora accepta el canvi, ho haurà d'indicar per escrit amb presència d'una persona membre de la representació de les persones treballadores i acceptant expressament el canvi de funcions i de remuneració salarial.

NIVELLS. Cada Grup professional s'estructura en els nivells següents:

GRUP PROFESSIONAL I Personal superior i tècnic

S'entén com a tal el que, amb iniciativa pròpia i dins de les normes dictades per la Direcció o pels seus superiors jeràrquics, exerceix funcions de caràcter tècnic i/o de comandament i organització. No inclou els qui, per les característiques del seu contracte i/o de l'exercici de la seva comesa, els correspongui la qualificació de "Personal d'alta direcció".

Aquest grup està integrat per les categories professionals que es relacionen a continuació, les funcions i comeses generals de les quals són les que, amb caràcter enunciatiu, es relacionen.

- NIVELL I.- Director/a d'àrea o departament. Depèn de Direcció General o Gerència. Està al capdavant d'una de les àrees o departaments específics de l'empresa.
- NIVELL I.- Cap de secció. Està a càrrec d'un grup d'activitat. S'hi engloben els qui estan al capdavant de l'administració d'un centre de treball important. Són responsables que depenen directament dels directors d'àrea o departament (Grup I.-Nivell I)
- NIVELL III.- Cap de negociat. Dirigeix la tasca del negociat. Assumeix responsabilitat i pot tenir personal o no a càrrec seu. Són els qui estan al capdavant d'un grup de persones treballadores i, depenent o no d'un cap de secció, dirigeixen la tasca dels seus negociats, sense perjudici de la seva participació personal en la feina, responen de l'execució correcta dels treballs del personal a les seves ordres
- NIVELL IV.- Cap de trànsit de primera. És qui té a càrrec seu dirigir la prestació dels serveis d'un grup de més de 50 vehicles.
- NIVELL V.- Cap de trànsit de segona. És qui té a càrrec seu dirigir la prestació dels serveis d'un grup d'entre 16 i 50 vehicles.
- NIVELL VI. Encarregat general. - Comandaments que depenguin directament de caps de secció o departament. Poden gestionar la prefectura de centres de treball en què no hi hagi un director/a de secció per ser centres de menor estructura. Tenen responsabilitat sobre l'organització de la feina dels equips a càrrec seu.

GRUP PROFESSIONAL II.- Personal administratiu.

Desenvolupa funcions de caràcter administratiu, burocràtic, financer, de control i d'atenció al públic, entre d'altres. S'hi inclouen treballs amb mitjans informàtics i ofimàtics.

Es classifica en les categories que es relacionen tot seguit, les funcions o les comeses de les quals són les que, amb caràcter enunciatiu, també s'expressen:

- NIVELL I.- Oficial primera. Sota la seva responsabilitat, realitza amb la màxima perfecció burocràtica feines que requereixen plena iniciativa. S'hi inclou, entre d'altres, la gestió comercial de clients, les visites a organismes i la gestió del trànsit de fins a 15 vehicles. Treballs de programació informàtica. Pot tenir a càrrec seu un equip de treball. En centres de treball amb un nombre d'empleats/ades administratius/ives que no excedeixi de set, pot actuar de responsable dels empleats.
- NIVELL II.- Oficial segona. Subordinat al/a la responsable de departament o a un altre comandament superior. Amb coneixements teòrics i pràctics adequats. Realitza normalment i amb la deguda perfecció i responsabilitat les feines encomanades, incloses funcions comercials, tant a l'empresa com en visites a clients i organismes, així com funcions de gestió del departament de trànsit. En centres de treball amb un nombre d'empleats administratius que no excedeixi de tres, pot actuar de responsable dels empleats.
- NIVELL III.- Auxiliar. Té coneixements de caràcter burocràtic i executa treballs que no són de gran complexitat, sota les ordres de superiors. S'hi inclou l'atenció telefònica, així com comeses de naturalesa administrativa i/o de control i recepció.

GRUP PROFESSIONAL III.- Personal de moviment.

Empleats que es dediquen al moviment, la classificació i l'arrossegament de mercaderies a les instal·lacions de l'empresa o fora d'aquestes. S'hi inclouen els comandaments d'aquestes persones treballadores.

- NIVELL I.- Encarregat/da de magatzem. És la persona responsable de magatzem i/o logística.
- NIVELL I.- Cap d'equip. Comandament que depèn directament de l'encarregat de magatzem o del cap de secció i que, per reunir les condicions per dirigir un grup operatiu, organitza les funcions de càrrega i descàrrega, recollida i repartiment, atenció de reclamacions i control i vigilància de les activitats. Participa també en les funcions que dirigeix.
- NIVELL III.- Conductor/a. Amb els permisos de conduir adequats i coneixements mecànics bàsics, s'encarrega del trasllat d'enviaments, en vehicles de quatre rodes, seguint les instruccions del cap de trànsit. S'hi inclouen persones treballadores amb vehicles aportats per l'empresa o amb vehicle de la seva propietat. S'encarrega de la càrrega i la descàrrega del vehicle. És



responsable del vehicle i de la mercaderia durant els viatges, i ha de complir les instruccions rebudes per a la protecció i manipulació de la mercaderia. Haurà d'informar de qualsevol anomalia que detecti al vehicle i cobrir els recorreguts pels itineraris que se li fixin o, si no estan fixats, pels que siguin més favorables per a la realització correcta del servei.

- **NIVELL IV.-** Mosso/a especialitzat/da. És qui realitza el maneig de carretons elevadors i/o transpalets. L'accés a aquesta categoria requerirà l'acreditació, per la mateixa persona, d'estar en possessió del carnet d'operador de carretons expedit per una entitat acreditada, una formació adequada i suficient, prèvia a la utilització d'aquests carretons elevadors, així com el maneig d'aquests com a element quotidià de la jornada de treball per un període superior a sis mesos durant un any o a vuit durant dos anys. Si la persona treballadora amb aquesta categoria tingués un accident per negligència en l'ús del carretó elevador/transpalet o altres mitjans mecànics, podrà ser retirada, a recomanació de l'equip de Seguretat Laboral de l'Empresa, que emetrà un informe de l'ús dels esmentats mitjans mecànics, per garantir la seguretat i la salut de les persones, i les seves funcions es limitaran a les de la categoria mosso/a, passant per tant a aquesta categoria i a la retribució que hi estigui fixada en cada moment.

L'assignació a aquesta categoria de les persones treballadores que compleixin els requisits establerts en aquesta es realitzarà amb efectes del primer dia hàbil del mes següent al de la publicació del present Conveni al Butlletí Oficial de Balears.

- **NIVELL IV.- Mosso/a .** Operari amb una tasca, tant en vehicles com en instal·lacions fixes, que requereix fonamentalment l'aportació d'esforç físic i atenció. Càrrega i descàrrega. Traspàs de mercaderia a cinta. Classificació. Gestió de documentació per al control de canalització de mercaderia i totes les instruccions que rebí per a la gestió adequada de la mercaderia a les naus i/o plataformes. Manejarà els mitjans tècnics que se li facilitin per a la classificació i la manipulació de la mercaderia i altres operacions, inclosos terminals d'ordinador. Amb la formació necessària i després d'obtenir la capacitat professional, podrà utilitzar carretons elevadors.
- **NIVELL V.- Missatger/a.** Amb el permís de conduir adequat i coneixements mecànics bàsics, s'encarrega del trasllat d'enviaments, en vehicles de dues rodes, seguint les instruccions del cap de trànsit. S'hi inclouen persones treballadores amb vehicles aportats per l'empresa o amb vehicle de la seva propietat. S'encarrega de la classificació dels enviaments que se li confien i la càrrega al vehicle. És responsable del vehicle i de la mercaderia durant el servei i ha de complir les instruccions rebudes per a la protecció i manipulació de la mercaderia. Haurà de cobrir els recorreguts pels itineraris que se li fixin o, si no estan fixats, pels que siguin més favorables per a la realització correcta del servei.

GRUP PROFESSIONAL IV- Personal de serveis auxiliars.

Treballadors que es dediquen a activitats auxiliars de la principal.

- **NIVELL I.- Guarda-** Té a càrrec seu la vigilància de magatzems, naus, garatges, vehicles, oficines i altres dependències de l'empresa, en torns tant de dia com de nit.
- **NIVELL II.- Personal de manteniment i neteja.** S'encarrega de la neteja i/o el manteniment de les oficines, instal·lacions i dependències annexes de l'empresa.

ART. 12.- RETRIBUCIÓ

12.1. El salari de les persones treballadores incloses en l'àmbit d'aplicació del present conveni col·lectiu es distribuirà entre el salari base, el plus de conveni, el plus de disminució d'absentisme en les categories on s'indiqui, i les pagues extraordinàries.

12.2. L'import dels conceptes salarials esmentats és per a cada any de vigència del present conveni i per a la jornada ordinària de treball el que reflecteix la taula salarial corresponent inclosa a l'annex I d'aquest conveni.

12.3. Les persones treballadores tindran dret al cobrament de tres pagues extraordinàries, que es retribuïran amb l'import corresponent a 30 dies de salari base i plus conveni, i la paga de beneficis prorratejada i les pagues d'estiu i Nadal s'abonaran sense prorratejar excepte petició expressa de la persona treballadora.

12.4. Plus d'absentisme laboral: Amb l'objectiu de disminuir l'absentisme del col·lectiu amb categoria mosso/a i/o mosso/a especialitzat/da, auxiliar administratiu/va, conductor/a i cap d'equip i disminuir la necessitat de contractacions temporals per cobrir-lo, millorar les ràtios d'accidentalitat i ser més eficients en la gestió del registre horari, es pagarà un complement salarial de caràcter mensual, anomenat Plus de disminució d'absentisme, amb els requisits següents:

1. Només és aplicable a les persones treballadores amb les categories indicades més amunt: categoria de mosso/a i/o mosso/a especialitzat/da, auxiliar administratiu/va, conductor/a i cap d'equip.

2. Es meritara sempre que la persona treballadora:

- no tingui cap dia d'absència sense justificar i/o per repòs mèdic i/o situació d'incapacitat temporal per contingències comunes o contingències professionals, ni hagi tingut el contracte suspès per causes disciplinàries;
- hagi emplenat correctament cada dia el registre de jornada i
- no hagi tingut faltes de puntualitat.



3. La meritació del Plus de disminució d'absentisme començarà a partir del primer dia hàbil del mes següent a la publicació d'aquest Conveni al Butlletí Oficial corresponent i el cobrament serà a mes vençut.
4. L'import d'aquest plus serà de 25 € bruts/mes per a jornades completes.

ART. 13.- INCREMENTS SALARIALS.

13.1. Els efectes econòmics derivats de l'aplicació de les taules salarials per a l'any 2023 es retrotrauran a l'1 d'abril de 2023 i la seva aplicació efectiva es produirà en la nòmina del mes següent al de la publicació del Conveni en el registre corresponent, incloent-hi la regularització de les hores extres normals, hores extres festives i hores complementàries, si n'hi ha.

13.2. Amb efectes d'1 de gener dels anys 2024, 2025, 2026, 2027 i 2028, s'actualitzaran les taules salarials d'aplicació aplicant una pujada sobre salari base i plus de conveni que serà:

- Any 2024: 2,5%.
- Anys 2025, 2026, 2027 i 2028: 2%, llevat que l'IPC real de cada any immediat anterior fos d'almenys un 2,01%, cas en què l'increment pujaria al 2,5%.

Els imports resultants s'incrementaran en els conceptes salari base i plus de conveni.

13.3. Amb efectes d'1 de gener dels anys 2024, 2025, 2026, 2027 i 2028, les persones treballadores la retribució salarial de les quals, considerada globalment i en còmput anual, sigui superior a la prevista a les taules salarials de Conveni, i mentre es mantingui aquesta circumstància, tindran dret als increments salarials següents:

- Any 2024: 2,5%.
- Anys 2025, 2026, 2027 i 2028: 2%, llevat que l'IPC real de cada any immediat anterior fos d'almenys un 2,01%, cas en què l'increment pujaria al 2,5%.

Els percentatges d'increment salarial pactats s'aplicaran sobre la retribució salarial bruta de la persona treballadora, amb exclusió dels conceptes salarials temporals vinculats a plus de disminució d'absentisme, trasllats, assumptió temporal de noves funcions, plans variables, bonus de qualsevol naturalesa, etc., i dels conceptes extrasalarials.

La quantia resultant de l'aplicació dels increments esmentats es destinarà, en allò que sigui necessari, a l'increment dels conceptes retributius de salari base i plus de conveni per adaptar-los al que estableix l'apartat 13.2 anterior, i, en cas d'existir, les quantitats restants s'abonaran com un complement voluntari compensable i absorbible.

ART. 14.- PERÍODE DE PROVA.

La durada màxima del període de prova, que s'haurà de concertar per escrit, serà de sis mesos els nivells I, II, III i IV del Grup professional I, de tres mesos per a la resta del personal del Grup I i de dos mesos per a la resta de persones treballadores.

Durant el període de prova, la persona treballadora tindrà els drets i les obligacions corresponents a la seva categoria professional i al lloc de treball que exerceixi, excepte els derivats de la resolució laboral, que podrà produir-se a instància de qualsevol de les parts durant el seu transcurs, sense necessitat de preavís ni justificació i sense que cap de les parts tingui dret a cap indemnització, i se n'ha de comunicar el desistiment per escrit.

La incapacitat temporal de la persona treballadora per qualsevol causa suspèn el còmput del període de prova i es reprèn quan s'incorpora al seu lloc de treball.

Qualsevol persona treballadora a qui es promocioni estarà subjecta a un període d'adaptació igual al període de prova que tindria si fos acabada de contractar a l'empresa, a fi d'estudiar l'adaptació a les seves noves funcions i responsabilitats, i tindrà dret a percebre les retribucions corresponents al lloc de treball a què se la promociona. Si per qualsevol circumstància no supera el període d'adaptació, la persona treballadora té dret a retornar al seu lloc de treball anterior a la promoció, i el seu salari retornarà també a les condicions del lloc d'origen.

En el supòsit dels contractes temporals de durada determinada concertats per un temps no superior a sis mesos, el període de prova no pot excedir d'un mes.

ART. 15.- PREAVÍS.

Les persones treballadores que voluntàriament deixin de prestar serveis a l'empresa ho hauran de comunicar per escrit i amb una antelació mínima de, llevat que s'hagués fet constar un altre termini en el seu contracte de treball, seixanta dies per als nivells I, II i III del Grup



professional I, trenta dies per a la resta de nivells del Grup Professional I i per a tots els nivells de la resta de grups professionals, excepte el nivell IV del Grup professional III, que serà de quinze dies, excepte acord entre les parts.

A excepció dels casos d'extinció contractual amb el preavís legalment establert, de l'acomiadament disciplinari, dels contractes de durada determinada per substitució de persona treballadora i dels de durada determinada per circumstàncies de la producció en què el cessament a la feina coincideixi amb la data de finalització prevista al contracte, si l'empresa decideix prescindir dels serveis d'una persona treballadora ho haurà de comunicar per escrit amb una antelació de quinze dies naturals, o de set dies naturals si la seva antiguitat a l'empresa no excedeix d'un any.

En cas d'incompliment total o parcial del període de preavís per qualsevol de les parts, s'ha de deduir o incloure en la liquidació, segons correspongui, l'import dels salaris corresponents als dies que queden per complir-los.

El període de preavís ha de ser realment efectiu; és a dir, la persona treballadora haurà de poder realitzar la prestació de la seva feina durant aquest període, motiu pel qual i tret de causa de força major, no podrà cavalcar-se amb el gaudi de vacances o amb llicències de qualsevol tipus, excepte acord entre les parts.

ART. 16 EXCEDÈNCIES.

Les excedències es regiran pel que indica la normativa legal vigent a cada moment.

El termini de preavís per a sol·licitud d'excedències serà el mateix que correspongui segons la pertinença de la persona treballadora al nivell i al Grup professional i amb els mínims establerts a l'article anterior.

ART. 17. PROHIBICIÓ DE COMPETÈNCIA DESLLEIAL.

La persona treballadora té l'obligació d'abstenir-se de competir deslleialment durant qualsevol moment de la relació laboral, inclosos els períodes de suspensió contractual, d'acord amb el que s'indica als arts. 5 d) i 21 de l'Estatut dels Treballadors.

ART. 18.- PROMOCIÓ PROFESSIONAL.

La promoció, dins de cada grup professional, la realitzarà la Direcció de l'empresa, prenent com a referències fonamentals el coneixement de les comeses bàsiques del lloc de treball que cal cobrir, l'experiència en les funcions assignades a aquest lloc o similars, els anys de prestació de serveis a l'empresa, la idoneïtat per al lloc i les facultats organitzatives de l'empresa.- S'ajustaran a criteris i sistema que tinguin com a objecte garantir l'absència de discriminació directa o indirecta entre dones i homes, i es poden establir mesures d'acció positives dirigides a eliminar o compensar situacions de discriminació. L'empresa comunicarà a la Representació Laboral de les Persones Treballadores l'obertura dels processos de promoció, així com la decisió presa sobre això.

El fet que es produeixi una baixa no comportarà l'existència automàtica d'una vacant, que només es crearà quan ho determini la Direcció de l'empresa en virtut de les facultats d'organització de la feina i en funció de les necessitats reals d'aquesta.

ART. 19.- JORNADA DE TREBALL.

19.1 La jornada ordinària de treball serà de 1.792 hores anuals de treball efectiu, per la qual cosa no es computaran sobre això els descansos o les interrupcions de la jornada, com ara la pausa per a dinar o entrepà, lavabo i/o canvi de roba de treball, que no es consideraran temps de treball efectiu a cap efecte.

S'han de respectar les jornades parcials de treball efectiu que estiguin en vigor a la signatura d'aquest Conveni i que existeixin per pactes o contractes individuals.

La Direcció de l'empresa, en la distribució de la jornada, podrà concentrar els períodes de treball en determinats dies, mesos o períodes, en funció de les necessitats d'organització del treball, i amb un repartiment irregular al llarg de l'any, tenint en compte:

- La jornada de treball serà de dilluns a diumenge, respectant els períodes mínims de descans legalment establerts entre jornades i el setmanal de dia i mig ininterromput.
- Que, excepte acord entre ambdues parts, es comunicarà a la persona treballadora amb un preavís mínim de 5 dies naturals el dia i hora de la prestació irregular de treball, així com la justificació del canvi.
- L'aplicació del que disposa el paràgraf anterior no pot generar discriminació, directa o indirecta, entre dones i homes, ni tampoc un perjudici a les persones treballadores que exerceixin els seus drets de conciliació de la vida laboral i familiar.

19.2 DISTRIBUCIÓ IRREGULAR DE JORNADA

El preavís de la distribució irregular de jornada serà de 5 dies naturals, d'acord amb el que preveu l'Estatut dels Treballadors.





Es pot distribuir de manera irregular al llarg de l'any fins al trenta-cinc per cent de la jornada de treball.

Es farà un control de la distribució irregular de jornada mitjançant el sistema de registre horari que estigui implementat a l'empresa en cada moment.

Quant a la compensació del temps per temps, cal fer-la com a màxim en el termini d'un any des que es genera el saldo d'hores a favor de la persona treballadora o a favor de l'empresa.

19.3 TREBALL EN ACTIVITATS AMB JORNADES FRACCIONADES

A l'empara del que estableix l'article 22 del Reial decret 1561/1995, es consideren activitats amb jornades fraccionades les que, sense excedir en la durada total la de la jornada ordinària pactada, s'han d'estendre de forma discontinua per la seva pròpia naturalesa durant un període de temps superior a dotze hores al dia, de manera que no resulti possible el gaudi per la persona treballadora que les realitza d'un descans ininterromput de dotze hores entre la fi d'una jornada i el començament de la següent. Per a aquest tipus de feines en activitats amb jornades fraccionades s'estableix un descans mínim entre jornades de nou hores, i cal que la persona treballadora pugui gaudir durant la jornada, en concepte de descans alternatiu compensatori, d'un període de descans ininterromput de durada no inferior a cinc hores.

Es pacta expressament l'ús d'aquest tipus de jornades quan sigui necessari dins el model organitzatiu de l'empresa, per la idiosincràsia de la seva activitat. Com que aquest règim s'incorpora com a novetat en aquest Conveni, s'estableix, com a condició més beneficiosa i a títol personal, que l'aplicació del règim esmentat a les persones treballadores amb contracte vigent a l'entrada en vigor del Conveni només es podrà fer si hi ha un acord exprés i per escrit entre l'empresa i el/la treballador/a.

19.4 DESCANS MÍNIM EN LES JORNADES PARTIDES

A les jornades partides, entenen com a tals aquelles en què la prestació dels serveis no es desenvolupa de manera continuada, existirà una única interrupció durant la jornada, que tindrà la consideració de temps de descans no retribuït, i la durada del qual serà, amb caràcter general, d'una hora.

Sempre que es donin les circumstàncies que es recullen a continuació, com a mesura per afavorir la conciliació entre la vida familiar i laboral de les persones treballadores, aquesta interrupció podrà ser de tan sols trenta minuts:

1. Hi haurà d'haver acord entre empresa i treballador/a, i serà sempre de caràcter voluntari i reversible per a ambdues parts en qualsevol moment.
2. La seva aplicació no ha de generar la necessitat de noves contractacions i estarà subjecte en tot moment a la necessitat imperiosa de garantir l'organització adequada de les operatives i la cooperació interdepartamental, així com la prestació correcta dels serveis a l'empresa.
3. Les persones treballadores es comprometen a assistir als cursos de formació necessaris, encara que se'n derivi la inaplicació temporal d'aquesta mesura.
4. Llevat d'acord entre empresa i treballador/a, l'aplicació d'aquesta mesura no suposarà canvis en la jornada de treball de les persones treballadores.

Tot això sense perjudici de la possibilitat que les persones treballadores s'acullin a altres mesures de conciliació legalment previstes als articles 34 i 37 de l'Estatut dels Treballadors.

ART. 20.- HORES COMPLEMENTÀRIES.

En cas que l'empresa i el treballador/a formalitzin un pacte d'hores complementàries, d'acord amb el que disposa l'article 12.5 de l'Estatut dels Treballadors, serà aplicable el següent:

- Es permet que el pacte d'hores complementàries assoleixi el percentatge màxim previst legalment sobre les hores ordinàries contractades, que actualment és del 60 per 100.
- El preavís per a la realització d'hores complementàries que s'hagin de fer posteriors a la finalització de la jornada parcial ordinària seran com a mínim de dues hores anteriors a la finalització de la jornada.
- El preavís per a la realització d'hores complementàries que suposin un inici avançat de la jornada del treballador/a serà de, almenys, quatre hores anteriors a l'inici de les hores complementàries.
- Havent-hi o no un pacte d'hores complementàries, l'empresa podrà oferir al treballador amb contracte indefinit no inferior a deu hores setmanals en còmput anual la realització d'hores complementàries, d'acceptació voluntària, el nombre de les quals no podrà ser superior al 30 per 100 de les hores ordinàries objecte del contracte.
- La retribució de les hores complementàries és la corresponent a les hores ordinàries de treball o a les hores nocturnes, respectivament.



ART. 21.- FESTIUS.

Per la naturalesa de l'activitat de l'empresa, totes les persones treballadores a les quals se'ls requereixi hauran de prestar els seus serveis als festius en què GLS hagi de prestar servei.

FORMA DE GESTIONAR FESTIUS:

Si han de treballar el cent per cent de les persones treballadores de l'equip/torn/departament, s'ha de comunicar amb els requisits indicats més endavant, i no cal cap altra acció.

Si no cal que acudeixin a treballar en festiu el cent per cent de les persones treballadores de l'equip/torn/departament, es procedirà de la manera següent:

- 1.- Se sol·licitarà entre totes les persones de l'equip/torn/departament l'adscripció voluntària.
- 2.- Si el nombre de persones voluntàries no és suficient per cobrir l'operativa del festiu, es farà un sorteig entre la resta de persones treballadores de l'equip/torn/departament. Per a les persones que surtin escollides al sorteig i per a les persones que s'hagin adscrit com a voluntàries, serà obligatòria l'assistència al lloc de treball en festiu.

En la celebració del sorteig hi haurà de participar un Representant legal de les persones treballadores, llevat que es demostrï la impossibilitat de fer-ho.

- 3.- Si l'empresa necessita personal de diferents categories professionals, haurà de gestionar els punts 1 i 2 de manera independent per a cada categoria professional.

En la celebració del sorteig hi haurà de participar un Representant legal de les persones treballadores, llevat que es demostrï la impossibilitat de fer-ho.

4. L'empresa està obligada a abonar al treballador/treballadora per a totes les hores que es realitzin en jornada festiva l'import de les hores treballades el dia festiu, incrementades en un 75 per 100.

Les persones treballadores amb contractes a temps parcial cobraran les hores complementàries que treballin en festius com a complementàries festives, de manera que la seva retribució serà igual a la de les hores dels festius de les persones treballadores a jornada completa.

No obstant això, l'aplicació d'aquest precepte no pot generar discriminació, directa o indirecta, entre dones i homes, ni tampoc un pot causar un perjudici a les persones treballadores que exerceixin els seus drets de conciliació de la vida laboral i familiar.

Temps de preavis per a treball en festius:

El temps d'antelació amb què s'ha de preavisar el treball en festius, i gestionar-lo si s'escau, segons el que s'ha indicat anteriorment, ha de ser d'almenys set dies naturals.

Si el treballador assisteix a treballar i després no és necessària la seva permanència en el lloc de treball, llevat de pacte en contra, percebrà la remuneració corresponent a les hores que li havien comunicat que havia de treballar aquell dia festiu.

ART. 22.- HORES EXTRAORDINÀRIES.

Tindran la consideració d'hores extraordinàries les hores de treball que excedeixen de la jornada ordinària, tenint en compte la seva distribució irregular, i no es computaran les que es compensin per temps de descans equivalents dins dels quatre mesos següents a la seva realització.

Donades les característiques especials de l'activitat de l'empresa, els treballadors es comprometen a realitzar les hores extraordinàries estructurals necessàries per donar compliment a l'exigència inexcusable de finalitzar els treballs de conducció, càrrega o descàrrega dels vehicles i preparació de la documentació dels mateixos que estiguin iniciats amb anterioritat a la finalització de la jornada normal diària de treball, entrega o repartiment i recollida, sortida o arribades de rutes, absències imprevistes de personal, increments de volum de producció, així com per reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents, i s'han de respectar en tot cas els límits legals.

Això no obstant, la previsió anterior no pot generar discriminació, directa o indirecta, entre dones i homes, i ha de respectar el dret de les persones treballadores a la conciliació de la vida familiar i laboral.

La Direcció de l'empresa informará mensualment a la representació legal de les persones treballadores sobre el nombre d'hores extraordinàries realitzades. Aquestes hores seran compensades per temps de descans equivalents dins dels quatre mesos següents a la



realització.

Les hores no compensades per descans en el temps indicat i/o no estructurals es retribueixen al valor de l'hora extraordinària reflectida a les taules salarials del Conveni.

ART. 23.- VACANCES.

El període de meritació de les vacances es computa des de l'1 d'agost al 31 de juliol de l'any següent, i se'n pot començar a gaudir a partir de l'1 de gener de l'any següent al de l'inici de la meritació i fins al 31 de gener de l'any següent a l'inici del gaudi.

1. Gaudi de vacances segons tipus de jornada:

1.1 Treballadors/es amb jornada de 5 dies a la setmana (JORNADA ORDINÀRIA): Els empleats/des que treballen 5 dies a la setmana gaudiran de les seves vacances en dies laborables, i el total de dies hàbils de vacances l'any serà de 22.

Les vacances només es poden dividir en dos períodes, llevat que hi hagi acord entre treballador/a i empresa, cas en què es poden repartir en els períodes negociats entre les parts.

1.2. Treballadors/es amb jornada de més o menys de 5 dies a la setmana (JORNADA EXTRAORDINÀRIA): Els empleats que treballen més o menys de 5 dies la setmana, gaudiran de les seves vacances en dies naturals, i el total de dies naturals de vacances l'any serà de 30.

En aquest cas, només es pot gaudir de les vacances en dos períodes, sense que sigui possible en períodes inferiors a la setmana natural. Si hi ha acord entre les parts, les vacances es poden dividir en setmanes naturals, amb l'excepció de 2 dies, que es poden sol·licitar de manera separada.

2. Després de rebre l'alta mèdica, en els casos de baixes de llarga durada i si s'ha superat el període de gaudi de les vacances meritades i no gaudides, o s'està proper a complir-se o proper a un període on per Conveni no és possible gaudir-ne per raons operatives, se n'ha de gaudir de manera immediata a l'alta, a partir del primer dia d'incorporació després de la baixa.

3. No es pot gaudir de vacances en els períodes de màxima activitat de l'empresa, entre els quals hi ha el període del 15 de novembre al 31 de desembre de cada any, en els departaments operatius i llevat que hi hagi un altre acord entre les parts.

4. Amb l'objectiu d'una millor distribució del període de vacances als departaments operatius d'Operacions/Plataforma, i una menor necessitat de contractació temporal per a la seva cobertura, aquelles persones treballadores amb categoria de Mosso/a, Mosso/a especialitzat/da o Cap d'equip, Conductor/a i Auxiliar Administratiu/va que en la negociació del seu període de vacances acordin que sigui possible gaudir de com a mínim el 50% de les vacances distribuït com a màxim en dos períodes d'igual durada, en els mesos de febrer, març, abril o maig de l'any, tindran dret a gaudir d'un dia de permís retribuït, que podrà ser, a la seva elecció, el dia immediat anterior o posterior a l'últim període de vacances gaudit en aquests mesos. S'exclou expressament del còmput del 50% els dies dels quals es pugui gaudir per Setmana Santa, considerada des del dilluns d'inici de la Setmana Santa fins al dilluns immediat posterior.

5. Les vacances anuals s'han de sol·licitar en el període comprès entre l'u de gener i el trenta d'abril de cada any i sempre amb una antelació mínima de dos mesos al començament del gaudi, i han de ser aprovades pels responsables abans del trenta-u de maig de cada any.

No s'autoritza vacances sol·licitades fora de termini o canvis en aquestes, si aquestes sol·licituds afecten vacances ja concedides a altres companys del mateix departament.

6. El dret de vacances no és susceptible de compensació econòmica. Això no obstant, el personal que cessi durant el transcurs de l'any tindrà dret a l'abonament del salari corresponent a la part de les vacances meritades i no gaudides com a concepte integrant de la liquidació per la seva baixa a l'empresa.

7. Quan el període o períodes fixats per a les vacances coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal o amb el període de suspensió del contracte previst als apartats 4, 5 i 7 de l'art. 48.4 de l'Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a gaudir les vacances en una data diferent, en els termes fixats per l'esmentat article de l'Estatut.

ART. 24.- CALENDARI LABORAL.

Als calendaris laborals que elabori l'empresa, d'acord amb el que disposa l'art. 34.6 de l'ET i la disposició addicional tercera del RD 1561/1995, o la normativa vigent en cada moment, hauran de figurar els criteris rectors de la distribució irregular de la jornada que s'hagin fixat en aquest conveni o, si no n'hi ha, per acord de l'empresa amb la representació de les persones treballadores.

El calendari haurà d'estar exposat al centre de treball durant tot l'any.



Llevat de pacte en contra, les persones treballadores afectades per aquest Conveni gaudiran de les festes locals i autonòmiques corresponents a Mallorca.

ART. 25.- COMPLEMENT IT.

L'empresa complementarà les prestacions per incapacitat temporal de la manera següent i amb els requisits següents:

1. Primera baixa per incapacitat temporal per contingències professionals: complement de fins al 100% de la base reguladora de la prestació durant la totalitat del període d'incapacitat temporal.

Perquè la persona treballadora tingui dret que un nou període d'incapacitat temporal per contingències professionals es complementi al 100% de la base reguladora, ha d'haver passat almenys un període de 20 mesos des de l'alta de la baixa anterior.

2. En el cas de les baixes per incapacitat temporal per contingències professionals posteriors a la primera baixa, i mentre no hagin passat 20 mesos des de l'alta de la baixa anterior, es complementaran al 100% de la base reguladora des del dia 18 i fins a, com màxim, el dia 365 de la baixa.

3. Primera baixa per incapacitat temporal per contingències comunes: complement de fins al 100% de la base reguladora de la prestació durant la totalitat del període d'incapacitat temporal.

Perquè la persona treballadora tingui dret que un nou període d'incapacitat temporal per contingències comunes es complementi al 100% de la base reguladora, ha d'haver passat almenys un període de 20 mesos des de l'alta de la baixa per contingències comunes anterior, amb independència de si aquesta es va complementar o no.

En cas de baixa per contingències comunes que cursi amb hospitalització o que sigui motiu d'accident no laboral, es complementarà fins al 100% de la base reguladora des del dia 22 i fins al dia 90 de la baixa.

4. S'exclou expressament dels punts anteriors qualsevol incapacitat temporal que no compleixi els requisits indicats expressament.

5. En qualsevol dels punts anteriors, l'empresa, per concedir el complement indicat, pot sol·licitar a la persona treballadora que es faci un reconeixement mèdic complet a la Mútua Col·laboradora amb la Seguretat Social. La negativa de la persona treballadora eliminarà l'obligació empresarial de complementar la incapacitat temporal, sigui del tipus que sigui.

6. L'aplicació del complement d'IT recollit en els punts anteriors començarà a partir del primer dia hàbil del mes següent a la publicació d'aquest Conveni en el Butlletí Oficial de Balears.

ART. 26.- FORMES DE PAGAMENT.

El pagament del salari s'efectuarà per transferència bancària i l'empresa es compromet a ordenar al banc la transferència abans del final de cada mes.

ART. 27.- RÈGIM DISCIPLINARI.

Abans d'imposar sancions per faltes greus o molt greus, l'empresa ha de comunicar per escrit els fets a les persones treballadores interessades per tal que, si ho volen, puguin exposar també per escrit, en el termini de tres dies laborals, el que considerin oportú. Així mateix, aquesta comunicació es farà a la Representació de les Persones Treballadores. Un cop transcorregut el termini de 3 dies hàbils, l'empresa comunicarà a la persona treballadora i a la representació legal de les persones treballadores, la decisió quant a la qualificació de la falta i la sanció imposada. La manca d'al·legacions escrites per part de la persona treballadora no impedirà la facultat disciplinària de l'empresa.

Sempre que es tracti de presumptes faltes greus o molt greus, l'empresa podrà, simultàniament al lliurament de la comunicació a què fa referència l'apartat anterior o amb posterioritat, acordar la suspensió d'ocupació de la persona treballadora, sense perjudici de la seva remuneració, com a mesura prèvia cautelar, pel temps estrictament necessari per a l'esclariment dels fets, amb el límit d'un mes, sense perjudici de la sanció que finalment escaigui imposar. Aquesta suspensió es comunicarà a la Representació de les Persones Treballadores.

1. Són faltes les accions o omissions de les persones treballadores comeses en ocasió de la seva feina, en connexió amb aquesta o derivades d'aquesta, que suposin una infracció de les obligacions laborals de tota mena. Es classifiquen en lleus, greus i molt greus. La inclusió en els grups anteriors es farà tenint en compte la gravetat intrínseca de la falta, la importància de les seves conseqüències i la intenció de la persona treballadora.

L'empresa podrà sancionar com a falta laboral les accions o omissions en què incorrin les persones treballadores i directives en ocasió de l'aplicació del Codi de Conducta i, en general, de qualsevol document que formi part del Programa de Compliance de GLS Spain SA (polítiques i guies de compliment) que suposin un incompliment d'allò que s'hi disposa.

**1º FALTES LLEUS**

- 1.- Fins a 3 faltes de puntualitat a la feina, sense la deguda justificació, comeses en el període d'un mes.
- 2.- No preavisar la falta a la feina podent fer-ho.
- 3.- L'abandó de la feina dins de la jornada, sense causa justificada, encara que sigui per poc temps. Si, a conseqüència d'aquest, es causa perjudici d'alguna consideració a l'empresa o a companys/es de treball, als clients o al seu personal, o fos causa d'accident, aquesta falta es podrà considerar greu o molt greu.
- 4.- Descuits o negligències en la conservació del material, màquines, estris, eines o mercaderies, a les instal·lacions de l'empresa o dels seus clients o proveïdors, o en la realització del treball. Quan l'incompliment origini conseqüències de gravetat en la realització dels serveis de l'empresa, la falta es qualificarà de greu o molt greu.
- 5.- La manca de respecte i consideració de caràcter lleu al personal de l'empresa i al públic.
- 6.- La no utilització del vestuari i l'equip que hagi estat facilitat per l'empresa amb instruccions d'utilització. Si no s'utilitza un equip que sigui considerat EPI pel Pla de Prevenció de Riscos, la falta es considerarà Greu.
- 7.- Faltar a la feina 1 dia, sense causa justificada, en el període d'un mes.
- 8.- La negligència en la manipulació d'enviaments de clients, que provoca la caiguda del paquet i el trencament del contingut.
- 9.- L'incompliment de la normativa de PRL de què hagi estat informada la persona treballadora. Si l'incompliment genera dany per a les coses, es considerarà falta greu, que pot ser molt greu en funció del dany econòmic ocasionat. Si l'incompliment genera un risc d'accident per a un mateix o per a una altra persona, sigui una persona treballadora, un client o un visitant, es considerarà falta greu, que pot ser molt greu en cas que es produeixi l'accident.
- 10.- No comunicar a l'empresa els canvis de domicili.
- 11.- Fumar dins de les instal·lacions de l'empresa en zones no habilitades per fer-ho. Es considerarà una falta lleu si es compleixen dos criteris: si és el primer advertiment que rep el/la treballador/a i la zona on ha fumat no es considera de risc (es considera zona de risc aquella en què s'emmagatzemen productes i/o vehicles i/o eines de fàcil combustió). En cas contrari, es considerarà una falta greu.
- 12.- La negligència o desídia reiterades a la feina que afecti la bona marxa d'aquesta. La repetició de la mateixa falta per la mateixa persona treballadora es considera falta greu.
- 13.- La manca de neteja continuada i habitual, de tal mena que produeixi queixes justificades dels seus companys/es de treball. La repetició de la mateixa falta per la mateixa persona treballadora es considerarà una falta greu.

2º.- FALTES GREUS

- 1.- Més de 3 faltes no justificades de puntualitat en l'assistència a la feina comeses en el període d'un mes.
- 2.- Faltar 2 dies a la feina durant un període de trenta dies sense autorització o sense causa justificada.
- 3.- Lliurar-se a jocs, de la mena que siguin, dins de la jornada de treball, si pertorben el servei.
- 4.- La desobediència de les ordres i instruccions de l'empresari en qualsevol matèria de treball, inclòs el control d'assistència, així com no donar compliment als tràmits administratius que siguin pressupòsit o conseqüència de l'activitat que ha de fer la persona treballadora. En cas de produir-se un perjudici per a l'empresa, es qualificarà de molt greu.
- 5.- L'al·legació de causes falses per a les llicències.
- 6.- Les imprudències o negligències en acte de servei. Es qualifica d'imprudència en acte de servei, entre altres qüestions, l'incompliment de les mesures de seguretat, així com no utilitzar les peces i els equips de seguretat de caràcter obligatori. Si l'incompliment és reiterat, implica un risc greu per a la integritat física de la persona treballadora, de companys/es o de persones alienes a l'empresa, es considerarà com a falta molt greu.
- 7.- Realitzar sense el permís oportú treballs particulars durant la jornada, així com la utilització d'eines de l'empresa per a usos propis.
- 8.- Les faltes de respecte i consideració als qui treballen a l'empresa, als usuaris i al públic, i la rèplica descortesa a comandaments,



companys, públic o clients, així com la discussió i/o l'ús de paraules malsonants i indecoroses amb aquests dins de la jornada de treball. Si implica una vulneració manifesta de la disciplina o se'n deriva un perjudici per a l'empresa, es pot considerar com a falta molt greu.

9.- L'embriaguesa o el consum de drogues o estupefaents en temps i lloc de treball o fora d'aquest, sempre que en aquest últim cas es portés l'uniforme de l'empresa. Es considerarà molt greu si afecta missatgers/es, conductors/es i/o mossos/es amb carnet de torero/a i categories de cap d'equip o superiors.

10.- L'abús d'autoritat en ocasió del treball, considerant-se com a tal la comissió d'un fet arbitrari sempre que hi concorrin la infracció manifesta i deliberada d'un precepte legal i un perjudici notori per a un inferior.

11.- Les expressades als apartats 2, 3, 4 i 7 de l'apartat 1r anterior sempre que: la manca de notificació amb caràcter previ a l'absència, l'abandonament del treball dins de la jornada o la falta a la feina sense causa justificada siguin motiu de retard a la sortida dels vehicles o produeixin un trastorn en el desenvolupament normal de l'activitat, i/o que dels descuits o negligències en la conservació del material se'n derivin perjudicis per a l'empresa.

12.- La reiteració o reincidència en falta lleu (exclosa la de puntualitat), encara que sigui de naturalesa diferent, dins d'un trimestre i havent-hi hagut una sanció que no sigui la d'amonestació verbal, i qualsevol altra de naturalesa anàloga a les precedents.

13.- L'al·legació de causes falses per gaudir de llicències o permisos retribuïts.

14.- Per al missatger/a o conductor/a:

A.- La pèrdua o l'extraviament de la mercaderia imputable a la persona treballadora. S'entendrà que hi ha negligència quan la persona treballadora hagi deixat sense custodiar els paquets transportats per al seu lliurament o no utilitzi els mitjans de seguretat que són obligatoris (forrellats en el cas de les furgonetes).

B.- L'omissió de la conclusió d'un servei prèviament acceptat al·legant la finalització de la jornada laboral.

C.- El rebuig de la realització d'un servei ordinari sense que concorri cap causa justificada.

D.- Les simulacions o els enganys en la realització dels treballs com ara fingir avaries, accidents, robatoris, problemes de trànsit, problemes personals, etc. Si es considerés transgressió de la bona fe contractual, es qualificaria de molt greu.

E.- La manca de comunicació immediata de la retirada de punts en els seus permisos de conducció.

3R. FALTES MOLT GREUS

1.- Més de 7 faltes no justificades de puntualitat comeses en un període de sis mesos O 14 o més faltes durant un any. Més de 6 faltes no justificades de puntualitat comeses en el període de trenta dies, encara que hagin estat sancionades independentment.

2.- 3 o més faltes injustificades a la feina en el període d'un mes, o més de 6 en el període de quatre mesos o més de 10 faltes en el període d'un any.

3.- La indisciplina o desobediència a la feina. Es qualificarà en qualsevol cas de molt greu quan la falta impliqui menyspreu de la disciplina o se'n derivi un perjudici per a l'empresa o els companys de treball.

4.- Les ofenses verbals o físiques a l'empresari, a clients, proveïdors, visites o a les persones que treballen a l'empresa o als familiars que hi convisquin, dins o fora de les instal·lacions de l'empresa.

5.- La transgressió de la bona fe contractual, així com l'abús de confiança en l'exercici de la feina, considerant-se com a tals, entre d'altres, el frau o la deslleialtat en les gestions encomanades; el furt o robatori, tant als seus companys de treball com a l'empresa o a qualsevol persona, realitzat dins de les dependències o en vehicles d'aquesta, o a qualsevol lloc si és en acte de servei; la violació del secret de la correspondència o documents propis o confiats a l'empresa per al transport o revelar a estranys dades que es coneguin per raó de la feina o no guardar la deguda discreció o el sigil natural dels assumptes i serveis en què, per la missió de la seva comesa, hagin d'estar assabentats/des; la utilització de dispositius electrònics de joc, entreteniment, comunicació, etc. dins de la jornada de treball.

6.- La disminució voluntària o continuada en el rendiment del treball normal o pactat.

7.- L'embriaguesa habitual o la toxicomania si repercuteixen negativament en la feina.

8.- L'abandonament de la feina, encara que sigui per un temps breu, si fos causa d'accident.

9.- La imprudència o negligència en acte de servei si implica un risc d'accident o un perill d'avaria per a la maquinària, el vehicle o les instal·lacions.

10.- L'incompliment de normes de seguretat i salut laboral establertes per l'empresa o pels clients quan el treball es desenvolupi a les seves



instal·lacions, quan del dit incompliment se'n pugui derivar o se'n derivi un risc greu per a un mateix o per a tercers.

En concret, es considerarà imprudència en acte de servei no utilitzar les peces de roba i els equips de seguretat de caràcter obligatori.

11.- La reincidència en faltes greus, encara que siguin de naturalesa diferent, sempre que es cometin dins d'un trimestre i hagin estat sancionades.

12.- Per al missatger/a o conductor/a:

A.- Falsejar la prova de lliurament del servei imitant signatures dels clients o destinataris/es, o liquidant en el mateix import serveis diferents del realitzat.

B.- La no consecució del rendiment mínim pactat.

C.- La no comunicació de manera immediata de la pèrdua de tots els punts dels seus permisos de conducció o de qualsevol mena d'inhabilitació per conduir.

13.- L'assetjament sexual o l'assetjament per raó de sexe, desenvolupats a l'àmbit laboral i que atemptin contra la dignitat del treballador o la treballadora objecte d'aquesta.

14.- L'assetjament laboral que atempti de manera continuada contra la dignitat del treballador o la treballadora afectat/da.

15.- Les denúncies falses d'assetjament laboral, assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.

16.- L'ús particular o per a fins diferents dels de la feina dels recursos informàtics, el correu electrònic i l'accés i la navegació per Internet facilitats per l'empresa. - La descàrrega de dades de l'empresa a qualsevol dispositiu d'emmagatzematge d'ús privat del treballador/a, o l'enviament de dades, fitxers, etc., a comptes de correu electrònic no autoritzats per l'empresa o directament relacionats amb aquesta i amb el treball que es desenvolupa. La utilització de contrasenyes alienes, per a accessos a sistemes no autoritzats.

L'empresa podrà comprovar la utilització correcta d'aquests mitjans i el compliment per part de la plantilla de les obligacions i els deures laborals, respecte de la normativa sobre protecció de dades que no vulgui la LOPD i prèvia comunicació a la representació legal de les persones treballadores.

17.- L'incompliment de la normativa de la LOPD que és inherent a la persona treballadora en el desenvolupament de la seva feina.

18.- La simulació de malaltia o accident, així com realitzar activitats que perjudiquin la recuperació de la IT o la manipulació feta per prolongar la baixa per accident o malaltia.

19.- La competència deslleial, entesa com l'activitat de la persona treballadora en l'àmbit comercial i/o de desenvolupament de negoci i/o estratègies generals d'operacions, rutes, financeres..., sigui per compte propi o d'altri, i desenvolupada dins o fora de la seva jornada laboral, encaminada a realitzar tasques de la mateixa naturalesa o branca de producció que les que presta l'empresa.

20.- L'ús no autoritzat i amb caràcter personal dels mitjans de producció de l'empresa, d'eines, equips i estris informàtics, de vehicles, etc., lliurats per al desenvolupament del treball, dins o fora de la jornada laboral, quan sigui contrari a les normes internes de l'empresa.

21.- Fer desaparèixer voluntàriament, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes de manera negligent en matèries, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.

Per aplicar i graduar les sancions anteriors es tindrà en compte, principalment:

- a) el major o menor grau de responsabilitat de qui comet la falta;
- b) la categoria professional de l'infractor/a;
- c) la transcendència de l'incompliment;
- d) la repercussió del fet en les altres persones treballadores, en l'empresa i en la societat;
- e) el grau d'intencionalitat, distracció o negligència que denoti la conducta;
- f) la reiteració o reincidència i
- g) el grau de participació.

2. Les sancions que es poden imposar per la comissió de faltes disciplinàries són les següents:

2.1.- Per falta lleu:

- a) amonestació per escrit.
- b) Suspensió de feina i sou d'entre un a tres dies.

**2.2.- Per falta greu:**

- a) Suspensió de sou i feina de quatre a quinze dies.

2.3.- Per faltes molt greus:

- a) Suspensió de feina i sou de setze a quaranta-cinc dies.
b) Acomiadament.

Les faltes de les persones treballadores prescriuen: al cap de deu dies naturals, les lleus; al cap de vint dies, les greus, i al cap de seixanta dies, les molt greus, comptats a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la comissió de la falta i, en tot cas, al cap de sis mesos d'haver-se comès.

ART. 28.- RETIRADA PERMÍS CONDUIR.

Les persones treballadores de les categories missatger/a, conductor/a que, a conseqüència de conduir un vehicle de l'empresa per ordre i compte d'aquesta, fins i tot en anar i venir de la feina, quedin inhabilitades per conduir per un temps que no excedeixi de sis mesos, s'acoblaran durant aquest temps a un altre treball en algun dels serveis de l'empresa i percebran el salari base de la seva categoria professional i els seus complementos personals, i els complementos de quantitat i qualitat de feina i de lloc de treball que corresponguin a la feina que efectivament passin a desenvolupar. En queden exclosos els casos en què la inhabilitació per conduir sigui conseqüència del consum de drogues o de la ingesta de begudes alcohòliques. D'aquest benefici només se'n podrà gaudir si el conductor té una antiguitat a l'empresa d'almenys dos anys, i si han transcorregut com a mínim cinc anys des que hagués gaudit d'aquest benefici, si escau.

Els i les conductors/es i missatgers/es estan obligats a informar, en el moment de la seva contractació, dels punts que en aquell moment tenen en el seu permís de conducció. Igualment, han d'informar amb caràcter immediat quan se'ls retirin punts del permís de conduir.

En els supòsits de pèrdua o retirada del permís de conduir no contemplades als paràgrafs anteriors, la retirada completa dels punts del carnet de conduir, així com en els casos en què les persones treballadores quedin inhabilitades per conduir a conseqüència de la conducció de vehicles personals o per causes alienes a la feina, el contracte de treball dels afectats quedarà en situació de suspensió amb reserva del seu lloc de treball durant el període d'inhabilitació, no retribuïda ni computable a cap efecte, i s'haurà de reincorporar una vegada finalitzat aquest període. En tot cas, queden exclosos els casos en què la inhabilitació per conduir sigui conseqüència del consum de drogues, de la ingesta de begudes alcohòliques o d'imprudència greu.

El que preveu aquest article es considera sense perjudici de l'exercici de la potestat disciplinària de l'empresa en els casos en què correspongui.

ART. 29.- LLICÈNCIES I PERMISOS.

Les persones treballadores tindran dret a les llicències i els permisos establerts al Text Refós de l'Estatut dels Treballadors, a la redacció que se li dona en el Reial decret llei 5/2023, de 28 de juny.

A més del que s'ha establert anteriorment, la persona treballadora, previ avís i justificació, podrà absentar-se de la feina, amb dret a remuneració, per algun dels motius i durant el temps següent:

- a. Per a assumptes propis: Dos dies hàbils l'any que no es podran acumular a vacances ni altres llicències, ni coincidir amb dies d'assumptes propis i/o vacances i/o llicències d'altres companys del mateix departament, excepte acord entre les parts. La persona treballadora haurà de tenir almenys un any d'antiguitat a l'empresa per poder fer ús d'aquesta llicència.

No es permetrà el gaudi de dies d'assumptes propis a les àrees operatives (atenció al client, atenció a les agències, campanyes, generació enviaments, encreuament, distribució, internacional, insular...) en el període comprès des del 15 de novembre al 31 de desembre, llevat de pacte en contra entre la persona treballadora i l'empresa. El treballador haurà de sol·licitar aquesta llicència amb almenys 15 dies naturals d'antelació a la data del seu gaudi. No s'autoritzaran dies d'assumptes propis sol·licitats fora de termini o canvis en aquests si aquestes sol·licituds afecten dies d'assumptes propis ja concedits a altres companys del mateix departament, tret d'acord entre empresa i treballador/a. El gaudiment d'aquest permís no és susceptible de compensació econòmica.

Aquest permís deixarà d'aplicar-se i quedarà absorbit en el cas que una futura normativa estableixi permisos en aquest sentit.

- b. 10 hores hàbils/any: per a assistència a metge de la persona treballadora i/o acompanyament de fills fins als 16 anys d'edat i/o pare/mare i/o cònjuge/parella de fet.

Si s'interpreta que els permisos contemplats a l'article 37.9 de l'Estatut dels Treballadors emparen el dret de les persones treballadores a



absentar-se de la feina per acompanyar els seus familiars al metge, aquest permís precedent es destinarà en exclusiva per a l'assistència al metge per part de la persona treballadora.

En conseqüència, els nous permisos que es puguin garantir en matèria de conciliació i corresponsabilitat absorbiran els ja existents fins al màxim legal, sense que en cap cas siguin addicionals als que es pacten aquí.

ART. 30.- PECES DE VESTIR DE TREBALL.

L'empresa facilitarà anualment al personal de moviment:

- A l'estiu: 2 pantalons i 5 camises/samarretes/polos de màniga curta/guants.
- Hivern: 2 pantalons, 2 camises/samarretes de màniga llarga, 2 jaquetes i 2 jerseis/polos/guants. Vestit d'aigua (per al personal que fa les funcions a l'exterior de les instal·lacions).
- Cada 2 anys, un anorac.

A les persones treballadores per als quals s'avaluï el risc en mesures preventives de prevenció de riscos laborals se'ls proporcionaran equips de protecció individual (EPI).

L'ús d'aquestes peces de vestir serà obligatori durant la realització de la jornada laboral.

ART. 31.- ASSEGURANÇA D'ACCIDENTS DE TREBALL.

L'empresa s'obliga a formalitzar una assegurança col·lectiva d'accident de treball, complementari a l'oficial i obligatori, que asseguri el pagament de les quantitats següents iguals i constants per a tota la durada d'aquest conveni.

L'import es pagarà sempre que s'esdevinguin els supòsits contemplats:

- 40.000 euros en cas de mort o d'incapacitat permanent total per a la professió habitual que comporti la baixa a l'empresa.
- 50.000 euros en cas d'incapacitat permanent absoluta o de gran invalidesa.

Els imports esmentats seran exigibles en cas d'accidents de treball que ocorrin a partir del dia primer del mes següent al de la publicació d'aquest acord al butlletí oficial corresponent.

ART. 32.- ACCIÓ SINDICAL.

L'empresa acceptarà l'acumulació d'hores sindicals dels membres del comitè en un o més d'ells/elles, sense depassar el màxim total mensual, que podran quedar rellevats del treball sense perjudici de la seva remuneració.

La Representació de les Persones Treballadores haurà de comunicar-ho a l'empresa, per escrit, amb signatura del representant a qui se li cedeixen les hores i signatura de la representació que les cedeixen, amb un preavís de 24 hores hàbils si el/la representant gaudirà d'un nombre d'hores igual o inferior a 8. El termini de preavís haurà de ser de 5 dies hàbils si el nombre d'hores de què gaudirà és de més de 8 hores hàbils.

ART. 33.- FORMACIÓ CONTÍNUA.

Les parts signatàries del present Conveni consideren la formació contínua de les persones treballadores com un element estratègic que permet compatibilitzar la competitivitat més gran de les empreses amb la formació individual i el desenvolupament professional de la plantilla, en el marc d'un procés d'aprenentatge permanent propi de la formació professional per a l'ocupació, i manifesten per això la voluntat d'aprofitar i desenvolupar al màxim la normativa legal vigent.

L'empresa podrà organitzar cursos de formació i perfeccionament del personal amb caràcter gratuït en els termes i segons el procediment previst al Reial decret 694/2017, de 3 de juliol, pel qual es desenvolupa la Llei 30/2015, de 9 de setembre, reguladora del Sistema de Formació per a l'Ocupació en l'àmbit laboral.

Es garantirà el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en la incorporació a la formació de treballadors/es amb més dificultat d'accés a aquesta. En virtut d'això, les accions de formació podran incloure accions positives respecte de l'accés a la formació de treballadors/es pertanyents a determinats col·lectius (entre altres, joves, immigrants, discapacitats/des, treballadors/es amb contracte temporal, víctimes de violència de gènere).

Les persones treballadores afectades per aquest Conveni col·lectiu podran sol·licitar permisos individuals de formació en els termes que determini la normativa aplicable, a fi de facilitar la formació reconeguda per una titulació oficial a les persones treballadores que pretenguin millorar la seva capacitat personal i professional, sense costos per a les empreses on presten els seus serveis.





L'empresa valorarà la concessió del permís tenint en compte els criteris normatius aplicables, valorant el total de crèdit de formació disponible i el repartiment equitatiu entre totes les persones treballadores, no només de les persones que acudeixin a permisos individuals sinó també pel que fa al dret de planificació i gestió de la formació.

Els cursos de formació adreçats a la renovació del Certificat d'Aptitud Professional (CAP) i del carnet de mercaderies perilloses (ADR) seran impartits per l'empresa mitjançant mitjans propis o concertant-los amb serveis aliens.

El cost de la formació serà a càrrec de l'empresa. El temps emprat amb aquesta finalitat per les persones treballadores s'imputarà al permís retribuït establert a l'article 23.3 de l'Estatut dels Treballadors, en la redacció que en fa el Reial decret llei 3/2012, de 10 de febrer.

Això no obstant, si les persones treballadores beneficiades amb aquesta formació fossin baixa a l'empresa, per causa atribuïble a la seva voluntat, en el termini de dos anys des que haguessin rebut la formació, hauran de reintegrar a l'empresa el cost que hagi suposat aquesta formació i que correspongui proporcionalment al temps que falti per complir els dos anys.

A les persones treballadores que no superin els exàmens de la renovació de l'autorització que habilita per conduir vehicles que transporten mercaderies perilloses, els quedarà suspès el contracte de treball per un termini màxim de sis mesos, dins del qual hauran d'obtenir aquesta autorització, sense que aquest cost es pugui repercutir a l'empresa. Si, un cop finalitzat aquest segon termini, no obtenen l'autorització, es procedirà a l'extinció del seu contracte de treball per impossibilitat de la prestació laboral a través d'acomiadament objectiu per ineptitud sobrevinguda de la persona treballadora, amb dret a percebre la indemnització establerta a l'art. 53 de l'Estatut dels Treballadors.

ART. 34.- SEGURETAT I SALUT.

L'empresa s'obliga al compliment estricte de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

De conformitat amb el que preveuen els protocols de Vigilància de la Salut, es duran a terme reconeixements mèdics pels serveis mèdics contractats per l'empresa. Aquest reconeixement és voluntari per a la persona treballadora, excepte en els casos en què sigui obligatori a grups de risc segons els protocols de Vigilància de la Salut.

Als efectes de la integració del principi d'igualtat en la política de seguretat i salut, s'estableix que el pla de prevenció de riscos laborals contemplarà les diferents necessitats de dones i homes, així com les mesures per desenvolupar els llocs de treball en condicions òptimes. Així, caldrà recollir les variables relacionades amb el sexe per detectar i prevenir possibles situacions en què els riscos derivats del treball puguin aparèixer vinculats al sexe de les persones treballadores. Aquestes dades tindran caràcter confidencial i les persones que hi accedeixin no les podran difondre.

ART. 35.- ADAPTACIÓ AL LLOC DE TREBALL.

Si un treballador o treballadora quedés afectat per qualsevol causa de discapacitat, en un grau igual o superior al 33%, l'empresa estudiarà o bé la reconversió del seu lloc de treball o la mobilitat del treballador/a a un altre lloc de treball, amb l'objectiu que pugui continuar desenvolupant la seva activitat professional d'origen o una altra a què es pugui adaptar el treballador/a.

La remuneració del treballador/a serà la corresponent al lloc que passi a exercir i a la jornada que realitzi. Si malgrat les adaptacions, la productivitat del treballador/a es veu minvada per la seva nova situació sobrevinguda i aquest/a cobrarà una pensió per incapacitat permanent, l'empresa podrà reduir el salari proporcionalment, fins a un màxim del 25 per 100 i amb el límit de la quantia del salari mínim interprofessional, tot això en funció de la jornada de treball de la persona interessada.

ART. 36.- JUBILACIÓ.

La jubilació es regirà pel que indica la normativa legal vigent en cada moment.

L'empresa es compromet a estudiar totes les sol·licituds de jubilació parcial que es rebuin.

ART. 37.- POLÍTICA D'IGUALTAT, IGUALTAT D'OPORTUNITATS I PERSPECTIVA DE GÈNERE, VIOLENCIA DE GÈNERE I PREVENCIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT.

1. Política d'igualtat. Les parts signants d'aquest conveni declaren la seva voluntat de respectar el principi d'igualtat de tracte a la feina amb caràcter general, i no s'admeten discriminacions per raó de sexe, estat civil, edat, raça o ètnia, religió o conviccions, discapacitat, orientació sexual, idees polítiques, afiliació o no a un sindicat, etc. S'ha de posar especial atenció al compliment de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en l'accés a l'ocupació, la promoció professional, la formació, l'estabilitat en l'ocupació i la igualtat salarial en feines d'igual valor. En aquest sentit, cal atènyer-se al que disposa el Pla d'igualtat de l'empresa.

2. Igualtat d'oportunitats i perspectiva de gènere. El compromís anterior comporta eliminar ineludiblement tots i cadascun dels obstacles que puguin incidir en la inobservança de la igualtat de condicions entre dones i homes, així com posar en marxa mesures d'acció positiva o, si



escau, les que siguin necessàries per corregir possibles situacions de discriminació. Així mateix, les parts signatàries d'aquest Conveni col·lectiu s'obliguen a promoure el principi d'igualtat d'oportunitats, desenvolupat a la Llei 39/1999, de 5 de novembre, sobre conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores i la Llei orgànica 3/ 2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, així com les successives normes que s'han anat adoptat en la matèria, i la direcció de l'empresa i la representació legal de les persones treballadores es comprometen a vetllar per la no-discriminació a la feina, afavorint el gaudi dels permisos per naixement i cura del menor i per responsabilitats familiars per part de les persones treballadores, sense que això afecti negativament les possibilitats d'ocupació, les condicions de treball i l'accés a llocs de responsabilitat.

En compliment del Pla d'igualtat, l'empresa adoptarà, entre d'altres, les mesures següents:

- Promoure processos de selecció i promoció en igualtat que evitin la segregació vertical i horitzontal, així com revisar el llenguatge utilitzat als diferents documents de l'àrea de selecció perquè sigui un llenguatge incloent i no sexista. Amb això es pretén assegurar procediments de selecció transparents de cara a l'ingrés a l'empresa mitjançant la redacció i la difusió no discriminatòries de les ofertes d'ocupació i l'establiment de proves objectives i adequades als requisits del lloc de treball ofert, relacionades exclusivament amb la valoració d'aptituds i capacitats individuals.
- Vetllar pel compliment de les bones pràctiques per a la realització d'entrevistes perquè no es facin preguntes de caràcter personal (estat civil, responsabilitats familiars, etc.) a l'entrevista de selecció.
- Sensibilitzar i donar formació sobre igualtat d'oportunitats i no discriminació a totes les persones que integren la companyia.
- Informar les empreses externes contractades per a la selecció de personal del compromís de GLS amb la igualtat d'oportunitats.
- Fomentar la contractació de dones i homes amb l'objectiu d'aconseguir una presència equilibrada d'aquests (60-40%), en els llocs, les àrees, els departaments o els nivells jeràrquics en què es trobin subrepresentats/des, incloent-hi els llocs masculinitzats.

3. Violència de gènere. Respectant la confidencialitat deguda, l'empresa facilitarà al màxim a les treballadores víctimes de violència de gènere el gaudi de tots els drets i garanties previstos a la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

4. Protocol de prevenció i tractament de situacions d'assetjament tant moral com sexual. Així mateix, les parts signants manifesten la seva preocupació i compromís amb prevenir, evitar, resoldre i sancionar els supòsits d'assetjament moral i sexual que es puguin produir, com a requisit imprescindible per garantir la dignitat, integritat i igualtat de tracte i oportunitats de la plantilla, en els termes establerts al Protocol d'assetjament vigent a l'empresa.

Totes les persones treballadores tenen el dret i l'obligació de relacionar-se amb un tracte cortès, respectuós i digne. Per la seva banda, els comandaments de l'empresa han de garantir un entorn laboral lliure de tot assetjament a les seves àrees respectives. A fi que l'empresa pugui implantar aquesta política eficaçment, totes les persones, i especialment aquells comandaments que gestionen equips, han de reaccionar i comunicar qualsevol conducta que violi aquesta política. La col·laboració és essencial per impedir aquest tipus de comportaments. L'empresa es compromet a investigar totes les denúncies sobre assetjament.

Després de l'entrada en vigor de la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, les persones treballadores víctimes de violències sexuals tindran dret, en els termes previstos a l'Estatut dels Treballadors, a la reducció o a la reordenació del temps de treball, a la mobilitat geogràfica, al canvi de centre de treball, a l'adaptació del seu lloc de treball i als suports que necessitin per raó de la seva incapacitat per a la seva reincorporació, a la suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball i a l'extinció del contracte de treball.

**ANNEX I
TAULES SALARIALS 2023**

Nivell salarial	SALARI BRUT ANUAL 2023*	SALARI BASE BRUT ANUAL*	PLUS CONVENI BRUT ANUAL*	HORA DIÛRNA	HORA NOCTURNA	HORA EXTRA DIÛRNA	HORA EXTRA NOCTURNA	HORA FESTIVA DIÛRNA	SALARI FESTIVA NOCTURNA
GRUP I. DIRECTOR/A ÀREA	44.175,36	19.000,00	25.175,36	24,65	28,35	29,58	34,02	43,14	49,61
GRUP I. CAP DE SECCIÓ	28.725,26	19.000,00	9.725,26	16,03	18,43	19,24	22,12	28,05	32,26
GRUP I. CAP NEGOCIAT	28.725,26	19.000,00	9.725,26	16,03	18,43	19,24	22,12	28,05	32,26
GRUP I. CAP TRÀNSIT 1a	23.575,30	19.000,00	4.575,30	13,16	15,13	15,79	18,16	23,02	26,48
GRUP I. CAP TRÀNSIT 2a	21.515,26	19.000,00	2.515,26	12,01	13,81	14,41	16,57	21,01	24,16
GRUP I. ENCARREGAT/DA GENERAL	21.515,26	19.000,00	2.515,26	12,01	13,81	14,41	16,57	21,01	24,16
GRUP II. OFICIAL 1a	18.332,66	15.200,00	3.132,66	10,23	11,76	12,28	14,12	17,90	20,59
GRUP II. OFICIAL 2a	16.700,00	15.200,00	1.500,00	9,32	10,72	11,18	12,86	16,31	18,75
GRUP II. AUXILIAR	16.500,00	15.200,00	1.300,00	9,21	10,59	11,05	12,71	16,11	18,53
GRUP III. ENCARREGAT/DA MAG.	18.495,96	15.200,00	3.295,96	10,32	11,87	12,39	14,24	18,06	20,77
GRUP III. CAP D'EQUIP	17.300,00	15.200,00	2.100,00	9,65	11,10	11,58	13,32	16,89	19,43
GRUP III. CONDUCTOR/A	16.700,00	15.200,00	1.500,00	9,32	10,72	11,18	12,86	16,31	18,75
GRUP III. MISSATGER/A	16.700,00	15.200,00	1.500,00	9,32	10,72	11,18	12,86	16,31	18,75
GRUP III. MOSSO/A ESPECIALITZAT/DA	17.000,00	15.200,00	1.800,00	9,49	10,91	11,38	13,09	16,60	19,09
GRUP III. MOSSO/A	16.500,00	15.200,00	1.300,00	9,21	10,59	11,05	12,71	16,11	18,53
GRUP IV. GUARDA	16.000,00	15.200,00	800,00	8,93	10,27	10,71	12,32	15,63	17,97
GRUP IV. PERSONAL MANTEN.	16.000,00	15.200,00	800,00	8,93	10,27	10,71	12,32	15,63	17,97

* Incloues pagues extraordinàries.



ANNEX II ALTRES CONCEPTES

CONCEPTE	IMPORT
Hora ordinària	Salari base + plus conveni/jornada any
Hora nocturna (22.00 h a 06.00 h)	Ordinària + 15%
Hora extraordinària	20% hora ordinària
Hora extraordinària nocturna	20% hora nocturna
Hora extraordinària festiva	75% hora ordinària
Hora extraordinària festiva nocturna	75% hora nocturna

Per la part social:

Signat: Sr. David Lorca Guirao

Per la part empresarial:

Sra. Paloma Losada Ballesta

Sra. Ana Pérez Pérez

