

Visto o expediente do Convenio colectivo da empresa PLANIFICACIÓN Y CONTROL LOGÍSTICO, S. A. U. (código convenio 1504512) que tivo entrada nesta Delegación Provincial da Consellería de Traballo o día 10.08.07, subscrito pola representación da empresa e polo seu delegado de persoal o 08.08.07, de coxiformidade co disposto no artigo 90.2 e 3 do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre Rexistro e Depósito de Convenios Colectivos de Traballo e Real decreto 2412/82, de 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta Delegación Provincial

ACORDA:

PRIMEIRO.–Ordenar a súa inscrición no Libro Rexistro de Convenios Colectivos de Traballo obrante nesta Delegación Provincial, e notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

SEGUNDO.–Ordenar o depósito do citado acordo no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación (SMAC).

TERCEIRO.–Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

A Coruña, 27 de agosto de 2007

A DELEGADA PROVINCIAL

Asdo.: María Debén Alfonso

Por substitución

(art. 8.3.1 D. 536/2005 do 06.10. DOG N.º 200)

O SECRETARIO

José García García

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PLANIFICACIÓN Y CONTROL LOGISTICO, S.A.U. (2007-2010)

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El texto del Convenio Colectivo que se acompaña a continuación, es el resultado de un proceso de dialogo y negociación, en el que las partes negociadoras (representación empresarial y social) decidieron abordar las normas de regulación de las relaciones laborales en el seno de la empresa PLANIFICACIÓN Y CONTROL LOGISTICO, S.A.U., logrando el acuerdo unánime en aquellos temas que mas preocupaban a ambas partes.

En concreto, con este texto, se ha intentado crear un nuevo marco normativo que pueda resultar de aplicación al conjunto de la empresa, en el que se combine el reconocimiento de los derechos de los trabajadores con una regulación lo suficientemente flexible y adaptable a las necesidades de los servicios que desarrolla la empresa, permitiendo un mayor aprovechamiento del principal activo de la empresa: su capital humano, ofreciendo al mismo tiempo una mayor calidad de vida para los trabajadores.

De esta forma, este Convenio pretende ordenar la organización productiva propia que la empresa pone en juego en la prestación de los servicios que realiza para sus clientes; adecuando los medios materiales y personales necesarios que utiliza para el desarrollo de la actividad contratada.

Asimismo, se ha pretendido adoptar unas normas acordes con la realidad de la empresa, que asume los riesgos, obligaciones y responsabilidades propias del desarrollo de la actividad empresarial en el sector de servicios en el que nos movemos.

Con esto se pretende una mayor homogeneización de las condiciones de trabajo en el seno de la empresa, estableciendo de forma clara, la exclusiva potestad de los mandos de PLANIFICACIÓN Y CONTROL LOGISTICO, S.A.U. para ejercer directamente las facultades de organización y dirección sobre el trabajo desarrollado por sus trabajadores en los servicios desarrollados para sus clientes, excluyéndose, por tanto, del ámbito de organización y dirección de la empresa cliente que haya contratado los servicios de PLANIFICACIÓN Y CONTROL LOGISTICO, S.A.U.

En definitiva, las partes negociadoras consideran que con el acuerdo alcanzado se logra una regulación de las relaciones laborales en la empresa satisfactoria para cada una de las mismas.

## CAPÍTULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones mínimas de trabajo de la Empresa PLANIFICACIÓN Y CONTROL LOGISTICO, S.A.U., y los trabajadores incluidos en su ámbito personal y territorial, siendo de aplicación en todos sus centros y lugares de trabajo repartidos por toda la provincia de A Coruña y los que pudieran crearse en el futuro.

#### Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a la empresa PLANIFICACIÓN Y CONTROL LOGISTICO, S.A.U. y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar servicios de ordenación de flujos de toda índole de mercancías mediante su manipulación, y clasificación para todo tipo de empresas u organizaciones, dentro de almacenes, naves o locales de las mismas, ajenos o propios.

La actividad se concreta, con carácter general, a efectos enunciativos y no limitativos, en la realización de las siguientes tareas:

- a) La recepción, clasificación, almacenamiento, guarda, custodia, surtido, reposición, retirada, sustitución y movimiento manual o mecánico de toda clase de artículos, paquetes y mercancías, su colocación y etiquetado en expositores, escaparates, góndolas, estanterías o en cualquier otro punto que designe el cliente, así como cuantas actividades y operaciones sean precisas y necesarias a tal fin.
- b) La descarga de toda clase de artículos, paquetes y mercancías destinados al abastecimiento y reposición, y la retirada y carga de mercancías destinadas a su expedición o devolución.
- c) La preparación, facturación y embalaje de toda clase de artículos, paquetes y mercancías, así como de pedidos para reparto a los domicilios designados por el cliente.
- d) El movimiento y colocación de elementos auxiliares como carros de equipaje, carros de compra, palets, etc.
- e) El seguimiento y control de existencias para garantizar el mantenimiento de los stocks y su reposición.
- f) La gestión, administración, planificación y asesoramiento sobre las actividades señaladas.

#### Artículo 3. Ámbito personal.

Quedan comprendidos todos los trabajadores que a partir de la entrada en vigor del Convenio Colectivo presten sus servicios con contrato laboral en la Empresa PLANIFICACIÓN Y CONTROL LOGISTICO, S.A.U., cualquiera que sea su modalidad de contratación, con las excepciones enumeradas en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 4. Ámbito temporal.

El Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2007 independientemente de la fecha de la firma del mismo y de su publicación oficial en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma, salvo disposición expresa contenida en el propio Convenio, finalizando su vigencia en el momento previsto en el párrafo siguiente o, en todo caso y subsidiariamente, el 31 de diciembre de 2010.

Si durante la vigencia prevista de este Convenio Colectivo se alcanzara un Convenio Colectivo de ámbito nacional que regulase específicamente las actividades descritas en el artículo 2º de este texto, se procederá a la aplicación de dicho Convenio Nacional, poniéndose en marcha los mecanismos de aplicación del mismo, de acuerdo con los términos que se prevean en ese Convenio y, en su caso, con los que se acuerden con la representación de los trabajadores para la adaptación de condiciones, y con finalización automática de la vigencia del presente Convenio.

Si llegado el término de vigencia del Convenio previsto subsidiariamente en el párrafo primero, no se hubiera conseguido la firma del Convenio a que se refiere el párrafo segundo, se procederá conforme al sistema de denuncia previsto en este convenio.

Artículo 5. Denuncia y revisión.

A los efectos de denuncia, el plazo de preaviso habrá de hacerse con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha de terminación de su vigencia, presentándose el acuerdo adoptado ante el Organismo que en ese momento sea competente y a él se adjuntará preceptivamente un certificado del acuerdo de denuncia adoptado y exposición razonada de la causa determinante de la revisión ó rescisión solicitada.

Si las conversaciones ó estudios motivados por la revisión del Convenio se prolongaran por tiempo superior al de su vigencia inicial, ó de cualquiera de sus prórrogas, se considerará éste prorrogado hasta la finalización de las mismas.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Siendo lo pactado un todo orgánico indivisible, será considerado el Convenio nulo y sin efecto alguno en el supuesto de que por la jurisdicción competente se dejara sin efecto alguno de sus artículos.

En caso de nulidad, la Comisión Negociadora del Convenio intentará mediante acuerdo subsanar el error o vicio padecido dentro del plazo legal establecido al efecto a contar desde la fecha de la resolución anulatoria. Si los trabajos de la Comisión culminaran con acuerdo válido, dicho acuerdo será introducido en el Convenio a los efectos oportunos.

Artículo 7. Compensación, absorción y garantía personal.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de aplicación serán consideradas global y anualmente.

Dichas condiciones son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, pacto o cualquier otra causa.

Las mejoras salariales establecidas por disposición legal de rango superior a este Convenio quedarán absorbidas si no superan los salarios establecidos en el mismo, considerados en cómputo global y anual; en otro caso, se consideraran absorbidas hasta la diferencia.

Quedan exceptuados de compensación y absorción los conceptos que, por disposición legal, se declaren no absorbibles ni compensables.

La percepción económica personal (ad personam), denominada “complemento consolidado” en cómputo anual que vengán percibiendo los trabajadores, será mantenida y garantizada en su mismo importe, no pudiendo ser revisada ni compensada o absorbida.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

## SECCIÓN I – PRINCIPIOS GENERALES

### Artículo 8. Principios generales.

1. La organización del trabajo en cada uno de los lugares de trabajo, 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 lugares de trabajo.
- b) Adscribir a los trabajadores, a través de sus Mandos Intermedios y Supervisores del Servicio, a las tareas, rutas, turnos y lugares de trabajo necesarios en cada momento, propias de su categoría.
- c) Determinar y ejecutar a través de sus Mandos Intermedios y Supervisores del Servicio, la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: relaciones con la clientela, uniformes, impresos de control de asistencia a cumplimentar, partes de control de tareas realizadas, etc.
- d) Definir los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo, así como la maquinaria y herramientas de trabajo específicas a emplear según el servicio a desarrollar.
- e) Coordinar, a través de sus mandos Intermedios y Supervisores del Servicio, las necesidades del cliente, definiendo los medios materiales y personales necesarios en cada momento para la realización del servicio.
- f) Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.

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

Sin merma de la facultad que le corresponde a la Dirección o a sus Representantes Legales, los Comités de Empresa o Delegados de Personal deberán ser informados de los cambios organizativos que se produzcan, para que emitan el informe previsto en el artículo 64.4 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. —

## SECCIÓN II – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

### Artículo 9. Clasificación profesional.

La clasificación profesional se fundamenta en grupos profesionales.

Se define al grupo profesional como aquella parte organizativa de la empresa que surge de la agrupación de puestos de naturaleza común en cuanto al trabajo que desarrollan.

El grupo profesional es, por tanto, una forma de clasificación que agrupa de manera homogénea las aptitudes profesionales, las titulaciones requeridas y el contenido general de la prestación desde el punto de vista organizativo, constituyendo además el marco funcional del trabajo a desempeñar por el empleado.

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, seis Grupos Profesionales.

### SISTEMA DE CLASIFICACIÓN

A) **ÁREAS FUNCIONALES.**—Los trabajadores pertenecerán a alguna de las siguientes áreas de actividad:

Área de administración. Personal que por sus aptitudes profesionales, desempeña en la empresa las funciones relacionadas con la obtención de datos contables, estadísticos, facturación, personal, comercial, así como en general, el personal

adscrito al soporte organizativo y de gestión de la empresa. Este colectivo se considerará personal de estructura.

Área de producción. Personal que por sus aptitudes profesionales, desempeña en la empresa las funciones relacionadas directa o indirectamente, con la producción, sin perjuicio de que puedan realizar a su vez funciones de supervisión y coordinación. Igualmente, engloba al personal que, por su formación o experiencia, desempeña en la empresa funciones complementarias a la actividad central de producción, así como los servicios auxiliares. Este colectivo se considerará personal adscrito a servicios contratados.

Con independencia del área funcional al que figuren adscritos, en ningún caso podrá producirse movilidad funcional entre el personal de administración y el personal de producción.

B) Grupos Profesionales.- Los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa afectada por el presente Convenio, se encuadran en los seis Grupos Profesionales, siguientes:

#### GRUPO PROFESIONAL 1. DIRECCIÓN

Los trabajos o funciones de este nivel consisten en la realización de actividades complejas, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad. La función primordial es la de mando, que ejerce de modo directo, ya sea personalmente o por delegación, para la consecución de los objetivos mercantiles de rendimientos, calidad, mantenimiento de la disciplina y el normal desarrollo de la actividad.

#### GRUPO PROFESIONAL 2. SUPERVISORES DEL SERVICIO

Los trabajos o funciones de este nivel consisten en supervisar, bajo las ordenes directas de la Dirección de la Empresa, la ejecución de varias tareas heterogéneas, con la responsabilidad de coordinar el trabajo de todo el conjunto de trabajadores de producción en la Delegación de la Compañía.

Los Supervisores, coordinarán con los responsables del cliente, todo lo relacionado con el servicio contratado, elaborando cuantos informes sean precisos. Además, tendrán la responsabilidad directa sobre la ejecución del trabajo, y sobre la disciplina y seguridad del personal a su cargo, así como, del cuidado y conservación de toda la maquinaria y herramientas de trabajo propiedad de la empresa.

Los Supervisores del Servicio tendrán, entre otras, las siguientes funciones específicas:

- \* Planificar las labores del personal a su cargo, distribuyendo la carga de trabajo y elaborando (cuando proceda), supervisando y analizando, los correspondientes cuadrantes y partes de asistencia.
- \* Organizar y dirigir el trabajo del personal a su cargo, de forma que su rendimiento sea eficiente.
- \* Administrar adecuadamente y velar por el cuidado de los medios, herramientas, útiles y maquinaria propiedad de la empresa, puestos a disposición del servicio, adiestrando y formando al personal a su cargo, cuando proceda.
- \* Analizar la evolución del servicio a su cargo, informando de ella a la Dirección de la empresa, proponiendo aquellas acciones correctoras y de mejora que procedan.
- \* Asumir aquellas tareas de interlocución con el cliente que le sean encomendadas por la Dirección de la empresa.
- \* Elaboración de informes y partes diarios de trabajo para el buen desarrollo de la actividad.
- \* Ejercer aquellas otras labores que en él delegue la Dirección de la empresa.

#### GRUPO PROFESIONAL 3. MANDOS INTERMEDIOS

Los trabajos o funciones de este nivel, consisten en controlar, bajo las ordenes de los Supervisores del Servicio, la ejecución de varias tareas heterogéneas, con la responsabilidad de coordinar el trabajo de un conjunto de trabajadores de producción. El personal perteneciente a este grupo profesional puede realizar tareas muy cualificadas, bajo la supervisión de sus Superiores, con cierto grado de autonomía, y con contenido de relaciones humanas.

Para el ejercicio de sus funciones pueden utilizar medios mecánicos complejos puestos a su disposición por la empresa, como carretillas elevadoras autopropulsadas y similares, para cuyo manejo se exija cualificación y formación específicas.

Además, tendrán la cualificación suficiente para controlar, coordinar y dirigir las tareas encomendadas a los operarios integrantes de su equipo de trabajo, siguiendo instrucciones y directrices de la empresa.

Los Mandos Intermedios, entre otras, tendrán las siguientes funciones específicas:

- \* Operaciones de carga, descarga y movimiento de mercancías, manualmente o utilizando herramientas y maquinaria facilitadas por la empresa de fácil manejo como carros, transpalets y similares o medios más complejos como carretillas elevadoras autopropulsadas, toros mecánicos, etc., para cuyo manejo se exija una cualificación y formación específicas;
- \* Labores de reposición, colocación y retirada de material vario de góndolas, lineales, estanterías o cualquier otro punto de venta, exposición o almacenaje, con coordinación y control sobre un grupo de trabajo,
- \* Operaciones de limpieza de estanterías y áreas de trabajo,
- \* Vigilancia y mantenimiento de la maquinaria, útiles y elementos propiedad de la empresa, necesarios para el desempeño del trabajo.
- \* Realización de inventarios y control de stocks utilizando medios informáticos si fuera necesario.
- \* Controlará y coordinará uno o varios equipos de trabajo,
- \* Aquellas otras tareas similares que le encomienden sus superiores.

#### GRUPO PROFESIONAL 4. OPERADORES LOGISTICOS

Realizarán tareas que se ejecutan siguiendo un método de trabajo establecido, preciso, concreto y sencillo, coordinando y controlando un servicio concreto prestado a un cliente, estando su responsabilidad limitada a los resultados de su propio trabajo, que se realiza con un alto grado de supervisión directa y sistemática por parte de un superior (Mando Intermedio o Supervisores) y a la responsabilidad de coordinar, controlar y dirigir el trabajo de un conjunto de trabajadores en un cliente determinado, pudiendo utilizar las herramientas o medios mecánicos de fácil manejo puestos a su disposición por la empresa, como apiladoras, transpalets, carros y similares, cintas de embalaje y cuters o, en su caso, medios mecánicos complejos puestos a su disposición por las empresa, como carretillas elevadoras autopropulsadas y similares, para cuyo manejo se exija cualificación y formación específicas.

Los Operadores Logísticos tendrán, entre otras, las siguientes funciones específicas:

- \* Operaciones de carga, descarga y movimiento de mercancías, manualmente o utilizando herramientas de fácil manejo como carros, transpalets o medios similares manuales o mecánicos
- \* Labores de reposición, colocación y retirada de material vario de góndolas, lineales, estanterías o cualquier otro punto de venta, exposición o almacenaje, pudiendo utilizar para la realización de estas funciones cuantos medios mecánicos, eléctricos, lectores eléctricos, e informáticos y de explosión sean necesarios para ello, los cuales le serán proporcionadas por la empresa.

- \* Realización de inventarios y control de stocks utilizando medios informáticos si fuera necesario.
- \* Operaciones de limpieza de estanterías y áreas de trabajo.
- \* Coordinará y controlará un equipo de trabajo.
- \* Aquellas otras tareas similares que le encomienden sus superiores.

#### GRUPO PROFESIONAL 5. OPERADORES LINEALES. REPONEDORES. PEONES DE MOVIMIENTO. ENCARGADOS DE SERVICIOS AUXILIARES. ADMINISTRATIVOS

Estarán incluidos aquellos trabajadores que realicen tareas sencillas que suelen requerir esfuerzo físico, en procesos poco o nada automatizados, que siguen un método de trabajo establecido, preciso y concreto. Su responsabilidad es muy limitada, con un alto grado de supervisión directa y sistemática, sus trabajos requieren cierta iniciativa y se ejecutan según instrucciones establecidas, pudiendo utilizar herramientas o medios mecánicos de fácil manejo puestos a su disposición por la empresa, como transpalets, carros y similares, cuters, cintas de embalaje, equipos informáticos, etc. En su caso (Encargados de Servicios Auxiliares), tendrán la responsabilidad de coordinar el trabajo de un conjunto de trabajadores.

Los Operadores Lineales, Reponedores, Peones de Movimiento, Encargados de Servicios Auxiliares y Administrativos, tendrán, entre otras, las siguientes funciones específicas:

- \* Operaciones de carga, descarga y movimiento de mercancías manualmente o con ayuda de elementos mecánicos simples.
  - \* Operaciones de desembalaje y clasificación de las mercancías recibidas, así como almacenaje.
  - \* Actividades de reposición, colocación y retirada de material vario de góndolas, lineales, estanterías o cualquier otro punto de venta, exposición o almacenaje.
  - \* Operaciones de limpieza de estanterías y áreas de trabajo,
  - \* Inventarios de mercancía para el mantenimiento de niveles de existencia,
  - \* Actividades de recogida y/o embolsado de todo tipo de objetos y artículos varios.
- Actividad de traslado de carros y plataformas, con o sin mercancías y artículos varios, y su apilamiento y colocación en los lugares establecidos al efecto.

Tareas de recogida, traslado y depósito de carros y plataformas a los lugares habilitados,

Actividades de empaquetado y traslado de la mercancía dentro de las propias dependencias de trabajo.

Actividades propias de oficina tales como obtención y tratamiento de datos contables, estadísticos, facturación, personal, comercial, archivo, atención telefónica, etc.

#### GRUPO PROFESIONAL 6. AUXILIARES

Estarán incluidos aquellos trabajadores (Preparadores de Pedidos, Carristas, Embolsadores y Paletizadores) que realicen tareas auxiliares sencillas y complementarias de las desarrolladas por los anteriores grupos, que requieren únicamente esfuerzo físico, en procesos no automatizados, que siguen un método de trabajo establecido, preciso y concreto bajo las ordenes de sus encargados. Su responsabilidad es muy limitada, con un alto grado de supervisión directa y sistemática, sus trabajos no requieren iniciativa y se ejecutan en todo momento, según las instrucciones claramente establecidas por sus encargados, pudiendo utilizar los útiles y herramientas sencillas puestas a su disposición por la empresa, como cintas de embalaje, cuters, carros, transpalets, etc.

Los Auxiliares tendrán, entre otras, las siguientes funciones específicas:

Actividades de recogida y/o embolsado de todo tipo de objetos y artículos varios.

Actividad de traslado de carros y plataformas, con o sin mercancías y artículos varios, y su apilamiento y colocación en los lugares establecidos al efecto.

Tareas de recogida, traslado y depósito de carros y plataformas a los lugares habilitados,

Actividades de empaquetado y traslado de la mercancía dentro de las propias dependencias de trabajo.

### CAPÍTULO III

#### CONTRATACION

##### SECCIÓN I. MODALIDADES CONTRACTUALES

Artículo 10. Principios generales.

Las representaciones sindicales 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.

Conscientes de ello, convienen en establecer que el personal que presta sus servicios en la empresa deben integrarse en dos esquemas de organización, que definen como personal de estructura, de un lado, y personal operativo, de otro.

Personal de administración.–Todo aquel trabajador cuyas funciones se centran en la ejecución de actividades de permanente necesidad para la empresa.

Personal de producción.–Todo aquel trabajador que presta su trabajo en los servicios que se conciertan por PLANIFICACIÓN Y CONTROL LOGISTICO, S.A.U. para un tercero.

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, 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, el trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso mínimo de 48 horas. Las horas complementarias efectivamente realizadas, se retribuirán como horas ordinarias.

Artículo 11. Personal de administración.

Por lo que respecta al personal de administración, la empresa se compromete a fomentar el empleo estable, aplicando el principio de causalidad en la contratación, de forma que los puestos de trabajo fijos se correspondan con contratos por tiempo indefinido, sin perjuicio de aquellas circunstancias en las que, de conformidad con la ley, se utilicen las modalidades de contratación de duración determinada y temporal.

Artículo 12. Personal de producción.

El personal de producción, es aquel que ejecuta sus trabajos en los servicios que se conciertan por PLANIFICACIÓN Y CONTROL LOGISTICO, S.A.U. para un tercero.

1. Contratación indefinida.

Ambas representaciones, y en concordancia con los acuerdos interconfederales para el fomento de la contratación indefinida, expresan su preocupación por dotar a los trabajadores de la empresa de los mayores niveles de estabilidad posibles.

2. Contrato por obra o servicio determinado.

Es el contrato que se formaliza para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la

empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

El contrato por obra o servicio determinado tendrá la misma duración que el servicio que se haya concertado con un tercero, debiendo coincidir su extinción con la fecha de la finalización del servicio que se contrató, sin perjuicio de lo establecido en los artículos siguientes.

A los efectos de lo establecido en el artículo 15 ET, se entenderá que tienen sustantividad propia, dentro de la actividad normal de la empresa, todos los servicios contratados por un tercero para la realización de actividades o funciones cuya ejecución en el tiempo es, en principio, de duración incierta y cuyo mantenimiento permanece hasta la finalización o cumplimiento del servicio objeto del contrato. Asimismo tendrán sustantividad propia los trabajos o campañas específicas que se puedan delimitar dentro de los servicios citados en el párrafo anterior, como por ejemplo ferias, exposiciones, campañas de venta o de promoción de artículos y/o servicios, etc.

### 3. Contrato de interinidad.

Es el que se formaliza para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. Igualmente podrá utilizarse este tipo contractual para sustituir al personal que haya causado baja por situaciones relacionadas con la maternidad, el embarazo, incapacidad temporal (enfermedad común, profesional o accidente de trabajo), excedencias o trabajadores con traslados temporales, permisos, descansos, libranzas y vacaciones.

Se identificará en el contrato, conforme a Ley, al trabajador sustituido y la causa de la sustitución.

4. Lo establecido en los dos apartados anteriores no limitará el uso por parte de la empresa de las modalidades de contratación vigentes en cada momento.

Artículo 13. Extinción del contrato por obra o servicio determinado por disminución del volumen de la obra o servicio contratado.

Podrá extinguirse el contrato por obra o servicio determinado en aquellos supuestos en que por disminución real del volumen de la obra o servicio contratado, resulte innecesario el número de trabajadores contratados para la ejecución del mismo, en cuyo caso se podrá reducir el número de trabajadores contratados para la ejecución de la obra o servicio, de forma proporcional a la disminución del volumen de la obra o servicio.

A efectos de determinación de los trabajadores afectados por esta situación, se tendrá en cuenta en la elección del trabajador, la fecha de ingreso en la empresa.

## SECCIÓN II

### PERÍODO DE PRUEBA

Artículo 14. Período de prueba.

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, de acuerdo con la siguiente escala, correspondiente a la clasificación del personal en los distintos grupos profesionales enumerados en el artículo 9. A saber:

- \* Grupo I: 6 meses.
- \* Grupo II: 3 meses.
- \* Grupo III: 2 meses.
- \* Grupos IV, V y VI: 1 mes.

Estos períodos serán de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, la situación de Incapacidad Temporal cualquiera que sea el motivo de la misma.

## SECCIÓN III

### CESES VOLUNTARIOS

Artículo 15. Ceses voluntarios.

El personal que desee causar baja en la empresa deberá comunicarlo por escrito, con una antelación mínima de:

Grupos I: 30 días

Grupos II, III, IV, V y VI: 15 días

El incumplimiento de la notificación escrita y de los plazos de preaviso establecidos, dará derecho al empresario a descontar de la liquidación del trabajador un día de salario por cada día de preaviso incumplido.

Sin embargo, si en el momento de causar baja en la empresa, por el motivo que fuera, el trabajador no hubiese devuelto a la misma los uniformes y prendas de trabajo, equipos de protección individual (E.P.I.), útiles, herramientas, 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, o bien, descontar de la misma el valor de dichos elementos.

#### SECCIÓN IV

#### TRASLADOS

Artículo 16. Traslados.

La empresa, con criterios objetivos dentro de sus facultades organizativas y de dirección y sin que ello suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, podrá trasladar a los trabajadores a otras dependencias del cliente, dentro del mismo término municipal, respetando sus condiciones laborales tales como antigüedad, retribuciones, jornada, categoría profesional, funciones y tipo de contrato.

#### CAPÍTULO V

#### ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 17. Estructura salarial.

El régimen retributivo pactado en el presente Convenio queda estructurado en la siguiente forma:

- a) Salario Base de Grupo Profesional
- b) Complementos salariales
- c) Percepciones extrasalariales

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

Se entenderá por salario hora el cociente que resulte de dividir el salario base y los complementos salariales diarios, entre la jornada diaria de trabajo efectivo.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial percibirán todos los conceptos salariales y extrasalariales que les correspondan, en proporción a la jornada pactada, excepción hecha del plus de transporte, que se percibirá por su importe completo cuando se devengue.

Artículo 18. Salario base de grupo profesional.

Se entiende por salario base de grupo profesional, el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a uno de los seis grupos profesionales y a su categoría profesional descritos en el presente Convenio Colectivo y en su Tabla Salarial como Anexo I.

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

Artículo 19. Complementos salariales.

Los trabajadores incluidos 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 que se desarrollan en el presente artículo.

A) Complementos de puesto de trabajo.

Los complementos de puesto definidos en el presente artículo dejarán de percibirse desde el momento en que dejen de darse las condiciones establecidas para el cobro.

1.-Plus especialidad - carretilleros.-Lo percibirán aquellos trabajadores que pertenezcan al(los) Grupo(s) Profesional(es) 2, 3 y 4 según importe de tabla salarial y, además del trabajo ordinario de su puesto, realicen habitualmente (entendiendo por habitualidad todos los días de trabajo y durante, al menos, un 40% de la jornada) funciones de carretillero (con maquinaria de autopropulsión y similares), teniendo la formación adecuada y la credencial que les habilite para el desempeño de las mismas. Asimismo y en cuantía de 81,69,- euros brutos mensuales para jornada completa, lo percibirán aquellos trabajadores que, aún perteneciendo a un Grupo Profesional distinto realicen, de forma ocasional (sustituciones, imprevistos, etc.), dichas funciones que supongan el empleo de carretillas autopropulsadas, y tengan la formación adecuada y credencial que le habilite para el desempeño de dicha función y por el exclusivo tiempo que estén asignados a dicho servicio.

Se devengará en once mensualidades con exclusión del período vacacional, si bien, con el fin de que el trabajador no vea mermadas sus retribuciones durante dicho periodo, el importe anual de este plus podrá distribuirse entre las 12 mensualidades del año.

2.-Plus especialidad - encargado.-El citado plus de puesto de trabajo retribuye la especial dedicación y responsabilidad de aquellos trabajadores encuadrados en los Grupos Profesionales 2, 3 y 4, en el área de servicios-producción, que desarrollen las funciones de encargado.

Se devengará en doce mensualidades con exclusión de las pagas extras.

3.-Plus de nocturnidad.-Salvo que el trabajo convenido sea nocturno por propia naturaleza, los trabajadores que presten sus servicios en jornada nocturna tendrán derecho a percibir un plus nocturnidad de 110,- euros brutos mensuales para trabajadores a jornada completa y la parte proporcional para jornadas inferiores, independientemente de que se realicen en día festivo o no.

A efectos de abono o, en su caso, descuento de este plus, se atenderá a los días efectivamente trabajados y a la jornada del trabajador.

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 período nocturno y diurno, se abonará el plus de nocturnidad únicamente en las horas trabajadas en el período 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.

Por tanto, no se abonará este plus ni en período de disfrute de vacaciones, licencias o permisos, ni en pagas extraordinarias, aunque la jornada habitual de trabajo sea en horario nocturno.

B) Complementos de cantidad o calidad de trabajo.

1.- Horas extraordinarias. Serán consideraran horas extraordinarias las que excedan de la jornada pactada, no pudiendo excederse el límite establecido en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente en descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de la empresa, no computando en este caso, éstas horas extras a efectos del número máximo de 80 horas anuales. Esta compensación en descanso se efectuará hora por hora.

En caso de que se opte por el abono de las mismas, las horas extraordinarias se abonarán con el incremento del 75 por 100, sobre el valor que corresponda a la hora ordinaria, conforme a la fórmula definida en el apartado 3 del artículo 17.

Las horas extraordinarias se retribuirán o se compensarán con descanso a elección del trabajador.

Dada la naturaleza de la actividad de PLANIFICACIÓN CONTROL LOGÍSTICO, S.A.U., los trabajadores se comprometen a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, con el límite máximo legalmente establecido.

C) Complementos de vencimiento superior al mes.

Se establecen dos pagas extraordinarias (verano y Navidad), con los importes detallados, según el Grupo y Categoría Profesional, en la Tabla Salarial, Anexo I de este Convenio.

Se devengarán por semestres naturales de la forma siguiente:

\* Paga de Verano: Del 1 de enero al 30 de junio. Se abonará el 15 de julio.

\* Paga de Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre. Se abonará el 20 de diciembre.

Artículo 20. Percepciones extrasalariales.

Se establecen los pluses extrasalariales que se relacionan a continuación como compensación de los distintos gastos que se le producen al trabajador como consecuencia de su asistencia y realización del trabajo. Tienen, por tanto, carácter extrasalarial y se devengan exclusivamente por día efectivo de trabajo.

Las cuantías de los mismos figuran en la Tabla de Retribuciones que figura como Anexo I del presente Convenio.

A) Plus de transporte.

Tendrá un importe fijo independiente del número de horas de la jornada que realice el trabajador y se devengará exclusivamente por día trabajado.

No obstante, y con el fin de que el trabajador no vea mermadas sus retribuciones durante el período de vacaciones, podrá abonarse distribuido entre las 12 mensualidades del año.

Por tanto, no se abonará este plus ni en período de disfrute de vacaciones, licencias o permisos, ni en pagas extraordinarias.

B) Plus de mantenimiento de vestuario.

La empresa, al inicio de la relación laboral y anualmente en lo sucesivo de dicha relación, entregará al trabajador un uniforme que, obligatoriamente, este deberá utilizar en todo momento durante la prestación de sus servicios, guardando la debida imagen, decoro y limpieza.

Tendrá un importe proporcional a la jornada que tenga contratada el trabajador y se devengará exclusivamente por día trabajado.

No obstante, y con el fin de que el trabajador no vea mermadas sus retribuciones durante el período de vacaciones, podrá abonarse distribuido entre las 12 mensualidades del año.

Por tanto, no se abonará este plus ni en período de disfrute de vacaciones, licencias o permisos, ni en pagas extraordinarias.

Artículo 21. Liquidación y pago. Recibo de salarios.

El pago de haberes se efectuará dentro de los cinco primeros días del mes siguiente al vencido. Los recibos de salarios se ajustarán a la legalidad vigente.

Artículo 22. Complemento por accidente de trabajo.

En caso de accidente de trabajo, acaecido en el puesto de trabajo y en horas de trabajo, la Empresa completará hasta el 100 por cien el salario bruto mensual a partir del primer día del accidente hasta el alta médica.

### Artículo 23. Revisión salarial.

Todos los conceptos retributivos que figuran en el Anexo I, estarán vigentes en todo el año 2007 y se actualizarán, con efectos del 1 de enero de cada uno de los años sucesivos que comprenden el período de vigencia de este Convenio, en los siguientes porcentajes: Índice General de Precios al Consumo del año 2007 más un 0,6% para el 2008; Índice General de Precios al Consumo del año 2008 más un 0,6% para el año 2009; Índice General de Precios al Consumo del año 2009 más un 0,6% para el año 2010.

En el caso de que, en cualquiera de los años citados en el párrafo anterior, las operaciones referidas arrojaran un resultado inferior al 3%, se incrementará hasta este valor (3%), que queda fijado como incremento mínimo garantizado.

A tal efecto, la Comisión Mixta confeccionará las nuevas tablas dentro del mes de enero de cada año.

## CAPITULO VI

### TIEMPO DE TRABAJO

#### SECCIÓN I. JORNADA LABORAL ORDINARIA

##### Artículo 24. Jornada máxima ordinaria.

I.–La jornada ordinaria anual se establece en 1.826,27 horas de trabajo efectivo. El cómputo de la jornada efectiva se hará en términos de 40 horas semanales y no podrá exceder de 9 horas ordinarias diarias de trabajo efectivo.

II.–En atención a las especiales circunstancias del servicio a realizar, la jornada de trabajo se distribuirá siempre de lunes a domingo, incluidos los festivos intersemanales, con los descansos semanales legalmente establecidos. El descanso semanal podrá acumularse por periodos de hasta catorce días.

Se considerará tiempo de trabajo efectivo, el que medie entre el inicio de la jornada, entendiéndose por tal el momento en que el trabajador, encontrándose en su puesto de trabajo, se encuentra vestido con ropa de trabajo y en disposición de iniciar sus tareas; y su final, entendiéndose por tal, el instante en que el trabajador deja sus labores a pie de puesto de trabajo, no considerándose como tiempo de trabajo efectivo el tiempo de cambio de ropa de trabajo o de aseo dentro de la jornada laboral ni los tiempos de descanso a que se refiere el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores.

III.–Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas, o productivas que requieran mayor presencia de los trabajadores en el puesto de trabajo, las Empresas podrán establecer, de conformidad con el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, la superación del tope máximo de nueve horas, respetando los descansos mínimos contemplados en la ley.

IV.–Se pacta la posibilidad de distribuir irregularmente la jornada, respetando los límites establecidos en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Debido a las características específicas del servicio contratado, cuyo desarrollo en cuanto a intensidad y volumen, depende de las necesidades objetivas concretas del cliente, siendo estas de difícil previsión, se crea una “Bolsa de Horas” a favor de la empresa, que tendrá la siguiente regulación: Todo trabajador, independientemente de la jornada que tenga contratada, si por motivos exclusivos de prestación del servicio, no desempeñara la totalidad de su jornada, en computo semanal, se sumarán esas horas dejadas de prestar a la denominada “Bolsa de Horas”, debiendo prestarlas a indicación de su Encargado o Supervisor, cuando el servicio lo requiera (principalmente en los días y periodos de tiempo en que se produzca un incremento de trabajo) debiendo para ello, ser preavisado, al menos, con 24 horas de antelación. Dicha compensación de horas, deberá quedar regularizada antes del mes siguiente al que se produzca tal incidencia.

## SECCIÓN II. VACACIONES ANUALES

### Artículo 25. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán por años naturales de un periodo de vacaciones de 30 días naturales o la parte proporcional en función a sus fechas de alta y baja en la empresa, independientemente del motivo de las mismas, retribuidas de conformidad con los conceptos y reglas establecidas en el Capítulo V de este Convenio.

Las vacaciones se disfrutarán en la época que, de común acuerdo, fijen el empresario y sus trabajadores. Caso de no llegarse a un acuerdo respecto a las fechas de disfrute, los trabajadores, de forma rotativa, podrán elegir 15 días naturales ininterrumpidos para disfrutar, siendo los restantes 15 días disfrutados en la fecha que la empresa determine a su elección. En tal supuesto la empresa deberá comunicar al trabajador, con 2 meses de antelación, la fecha concreta en que disfrutará las vacaciones.

El trabajador comunicará a la empresa la fecha concreta en que desea comenzar a disfrutar sus vacaciones y la Empresa, en función a las necesidades del centro, determinará la fecha de su concesión, estando obligada a la adjudicación en la fecha solicitada siempre que la misma no afecte a la normal actividad de la empresa. Caso de que no pueda disfrutar sus vacaciones en el período solicitado, el trabajador vendrá obligado a elegir otra fecha dentro del indicado período y se actuará de conformidad con lo establecido en el párrafo anterior.

Salvo pacto en contrario el inicio de las vacaciones será el día 1 o el 16 del mes que se trate, siempre que no coincidan con día de descanso del trabajador ni con festivo.

Si el trabajador o trabajadora disfrutara las vacaciones y fuese baja en la empresa, por el motivo que fuere, se le descontará en su liquidación los días de exceso que haya disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad establecida.

La situación de baja por Incapacidad Temporal derivada de cualquier contingencia, de duración superior a quince días, iniciada con anterioridad al disfrute del periodo vacacional y que se mantenga llegado este, dará derecho al trabajador a recuperar los días de vacaciones que hubieran coincidido con la situación de incapacidad temporal. En todo caso, el disfrute de estos días, no sustituibles por compensación económica, deberá realizarse dentro del año natural y será acordado entre la empresa y el trabajador aplicándose la regla anterior (15 días naturales ininterrumpidos a elegir por el trabajador y 15 días naturales a elegir por la empresa) en caso de disconformidad.

La situación de baja por Incapacidad Temporal acaecida durante el disfrute de las vacaciones, no dará derecho a recuperar los días que coincidan con dicha situación.

## SECCIÓN III. PERMSOS

### Artículo 26. Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a retribución, por los motivos y el tiempo siguiente:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio o unión de hecho debidamente registrada en la Oficina correspondiente de la Comunidad Autónoma.
- b) 3 días por el nacimiento de hijos; hospitalización o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

A los efectos anteriormente indicados se entenderá por desplazamiento el traslado a una población que se encuentre a una distancia superior a 150 km del lugar de residencia habitual.

- c) Un día por traslado de su domicilio habitual.

d) Un día al año para asuntos propios. El referido permiso que no requerirá justificación, estará supeditado a que en su disfrute no exista coincidencia con otras ausencias de trabajadores que, en su conjunto, superen en un 20 por ciento al personal del mismo nivel, grupo profesional y turno de trabajo.

En los supuestos previstos en los apartados c), d) el trabajador deberá solicitar el disfrute de dichos días con 72 horas de antelación.

Los apartados de este artículo que hacen referencia a las parejas de hecho, requerirán, para ejercer el derecho, la previa justificación de este extremo mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

En lo no recogido en este artículo, se estará a lo establecido en la legislación vigente.

## CAPÍTULO VII

### REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 27. Régimen disciplinario.

I.—Los trabajadores podrán ser sancionados por la Empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los apartados siguientes.

II.—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.

III.—La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrán ser sancionadas por las empresas cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aún en el caso de no estar tipificadas en el presente Convenio.

A) Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. Ausencia al trabajo aún justificada, si no se notifica por cualquier medio con carácter previo la ausencia, y su causa; no existiendo causa impositiva razonable para notificarlo.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del abandono, se originase perjuicio grave a la Empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como Grave o Muy Grave, según los casos.
4. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa.
5. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de un día al mes.
6. Descuidos o negligencias en la conservación del material.
7. La falta de respeto o consideración debida a compañeros, personal de la Empresa cliente, o al público.
8. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.

B) Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, o el abandono del mismo, cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La vulneración de las normas de seguridad, incluida la no utilización de los EPI.
3. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo, o de las personas en quien este delegue. Si implicase quebranto manifiesto de la

disciplina o de ella se derivase perjuicio para la Empresa, podrá ser considerada como Falta Muy Grave.

4. La utilización de teléfonos móviles en el trabajo sin la debida autorización.
5. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
6. La utilización para asuntos particulares de los medios informáticos o telemáticos puestos a disposición del trabajador para la ejecución de su trabajo. En el caso de que la utilización fuera abusiva la falta se calificará como muy grave.
7. No atender al público con la diligencia debida.
8. Abandonar el puesto de trabajo, dejando las mercancías sin colocar aún cuando haya finalizado el horario de trabajo, si puede poner en riesgo la seguridad de los compañeros o causar desperfectos en la mercancía.
9. Fumar dentro de las dependencias o lugares de trabajo o abandonar el puesto y salir al exterior para hacerlo. Si se hiciese en zonas o lugares especialmente peligrosos (ej. Gasolineras, almacenes con materiales u objetos altamente inflamables, etc.) o protegidos (ej. Zonas de alimentación, hospitales, laboratorios, etc.), se calificará como falta muy grave.
10. La reincidencia en Falta Leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

C) Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole de terceros con motivo o con ocasión de la vinculación con la empresa del trabajador; la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas; la apropiación indebida, el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona incluido al cliente dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
  2. La simulación de enfermedad o accidente.
  3. Simular la presencia de otro trabajador, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador en la Empresa.
  4. Inutilizar, hacer desaparecer, consumir, o causar desperfectos en productos, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mercancías o documentos de la Empresa.
  5. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada, utilizando para ello cualquier tipo de medio incluido el informático.
  6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa.
  7. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.
  8. La embriaguez y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo.
  9. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
  10. Trásgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
  11. La reincidencia en Falta Grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
  12. La derivadas de los puntos anteriores.
- Artículo 28. Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:
  - a) Amonestación verbal.
  - b) Amonestación por escrito.
  - c) Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
2. Por faltas graves:
  - a) Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.
3. Por faltas muy graves:
  - a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
  - b) Rescisión del contrato por despido disciplinario.

Para la imposición de las sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. En el caso de sanciones a los Representantes Legales de los Trabajadores, se procederá a la apertura de expediente contradictorio de conformidad con lo establecido en la normativa vigente.

Artículo 29. Prescripción.

Las faltas enunciadas en el presente Convenio Colectivo prescribirán:

- \* Las leves a los diez días.
- \* Las graves a los veinte días.
- \* Las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Los días de prescripción de todas las faltas, 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 VIII

### PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y FORMACIÓN

Artículo 30. Salud laboral.

La empresa y los trabajadores cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus disposiciones de desarrollo.

Artículo 31. Medios de protección.

La empresa queda obligada a facilitar a los trabajadores los Equipos de Protección Individual (E.P.I.) de carácter preceptivo, adecuados y necesarios a los trabajos que realizan.

Artículo 32. Formación.

La empresa y los representantes legales de los trabajadores, fomentarán y facilitarán a todos los trabajadores, además de la debida formación e información en materia de Prevención de Riesgos Laborales, formación específica en su puesto de trabajo y cometidos, mediante cursos y acciones formativas, tanto presenciales, como a distancia y mixtas, dirigidas a mejorar la cualificación profesional.

Asimismo, ambas partes se comprometen a fomentar la difusión y participación de todos los trabajadores, en la formación a distancia que la empresa realiza a través de su Boletín trimestral "Entre Nosotros".

## CAPÍTULO IX

### DERECHOS SINDICALES

Artículo 33. Garantías y derechos de información.

Los Delegados o miembros de los Comités de Empresa gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical y, para el ejercicio de sus competencias, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, cada uno de los miembros del Comité de Empresa, de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta cien trabajadores, quince horas.
- De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
- De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
- De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
- De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

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 X

### INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO Y RESOLUCIÓN VOLUNTARIA DE CONFLICTOS COLECTIVOS.

#### SECCIÓN I - COMISIÓN PARITARIA

##### Artículo 34. Comisión paritaria.

Se constituye una comisión paritaria cuyas funciones serán las siguientes:

- 1) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- 2) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio. Ambas partes convienen, expresamente, que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de éste Convenio, que tenga carácter colectivo, será sometida previamente al informe de la Comisión antes de entablar cualquier reclamación contenciosa o administrativa.
  - a) En estos casos se planteará por escrito la cuestión objeto de litigio, ante la Comisión Paritaria, 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.
  - b) Se establece el carácter 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 un miembro de la empresa y un miembro de la representación social firmante de este Convenio.
- 4) La Comisión fija como sede de reuniones el domicilio social de la empresa.
- 5) Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes, por escrito con acuse de recibo en el plazo mínimo de setenta y dos horas anteriores a la convocatoria.
- 6) Ambas partes podrán utilizar los servicios de un asesor, designándolo libremente y asumiendo cada parte los costes correspondientes a su asesor. Dichos asesores tendrán voz, pero no voto.

## CAPÍTULO XI

### DERECHO SUPLETORIO

#### Artículo 35. 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.

#### DISPOSICIÓN FINAL

Todos los acuerdos contractuales suscritos con los trabajadores de la empresa en sus contratos de trabajo con anterioridad a la fecha de publicación definitiva de este Convenio Colectivo en el Boletín Oficial, quedarán derogados y sin efecto, sin que supongan derecho adquirido alguno, en todas las materias que se encuentren reguladas en el presente Convenio, manteniéndose vigentes en cuanto a las restantes, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 7 de este Convenio.

De igual forma, todos los conceptos retributivos acordados por la empresa con sus trabajadores en los contratos de trabajo y reflejados en las nóminas, suscritos hasta la fecha de publicación definitiva de este Convenio en el Boletín Oficial, tanto en sus cuantías, como en sus conceptos, quedarán derogados y sin efecto, sin que supongan derecho adquirido alguno, pasándose a aplicar exclusivamente los conceptos retributivos con las cuantías y formas de abono y descuento, en su caso, que figuran en el presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 7 del mismo.

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2007  
(Efectos 1-1-2007)

	Salario base	Plus vestuario	Plus transporte	Plus especialidad	Paga extra	Salario anual
Auxiliares	570,60	39,04	28,11	–	570,6	8.794,20
Administrativo	825,00	39,04	28,11	–	650,00	12.005,80
Peón de Movimiento	825,00	39,04	28,11	–	650,00	12.005,80
Reponedor	825,00	39,04	28,11	–	650,00	12.005,80
Operador Lineal	825,00	39,04	28,11	–	650,00	12.005,80
Encargado Servicios Auxiliares	825,00	39,04	28,11	–	650,00	12.005,80
Operador Logístico	825,00	39,04	28,11	81,69	650,00	13.149,46
Mando Intermedio	825,00	39,04	28,11	101,69	650,00	13.429,46
Supervisor del Servicio	825,00	39,04	28,11	111,69	650,00	13.569,46

Los pluses transporte, vestuario y especialidad se devengarán en once mensualidades con exclusión del periodo vacacional, si bien, con el fin de que el trabajador no vea mermada sus retribuciones durante dicho periodo, el importe anual de este plus podrá distribuirse entre las 12 mensualidades del año.