

Disposición transitoria tercera.

Aquellas empresas que se incorporen por primera vez al Convenio Colectivo, en el término de tres meses desde la firma del mismo o de su incorporación, procederán a adecuar las retribuciones salariales de todos los trabajadores a los conceptos del Convenio de la siguiente manera:

1. El Salario Base de grupo: Será el establecido para el grupo profesional en el Convenio Colectivo pudiendo absorberse para alcanzar el mismo cualquier complemento salarial que no obedeciera a razones de antigüedad, o de calidad o cantidad de trabajo.

2. Si el Salario Base del trabajador fuera superior al establecido en el presente Convenio Colectivo, la diferencia en más tendrá el carácter de complemento personal aunque figure conjuntamente con el Salario Base.

Disposición transitoria cuarta.

Las partes firmantes de este convenio coinciden en la necesidad de adecuar la actual clasificación profesional a las actuales denominaciones de categorías, funciones y competencias de uso común en los almacenes logísticos.

Las partes mandatan a la Comisión Mixta del mismo para que antes de finalizar el año 2008 realice una propuesta de inclusión de nuevas categorías específicas de estos centros de trabajo en los grupos profesionales y salariales existentes en el convenio. La propuesta será aprobada en su caso por la Comisión Negociadora convocada a tal efecto.

Disposición transitoria quinta.

Las empresas a las que la interpretación realizada por el anexo I del presente convenio les suponga cambio de convenio de aplicación en determinados ámbitos provinciales y/o autonómicos, dispondrán hasta el 1 de enero de 2009 para realizar la adaptación de condiciones que en su caso corresponda.

Disposición transitoria sexta.

Durante el año 2008 los trabajadores afectados por el presente convenio dispondrán de los dos días al año para atender asuntos particulares establecidos en el anterior convenio colectivo del sector.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera.

Las partes signatarias del presente convenio colectivo han agotado en el contexto del mismo su respectiva capacidad de negociación en el tratamiento de las distintas materias que han sido objeto del convenio, por lo que se comprometen a no promover niveles inferiores de negociación que pudieran suponer revisiones de lo pactado.

Disposición final segunda.

Las condiciones pactadas en el presente convenio constituyen un todo que no podrá ser modificado por disposiciones posteriores, salvo que en cómputo global y atendiendo a todas y cada una de las condiciones por este convenio implantadas, aquellas resultaran más beneficiosas, en cuyo caso, se aplicarán con exclusión absoluta de todos y cada uno de los conceptos pactados en el presente convenio colectivo.

Disposición final tercera.

Las organizaciones firmantes conscientes de la necesidad de mantener y potenciar los esfuerzos realizados en materia de formación continua en las empresas como factor de indudable importancia de cara a la competitividad del sector y la cualificación profesional de sus trabajadores, acuerdan adherirse a los contenidos del IV Acuerdo Sectorial de Formación Continua en Comercio.

Asimismo fomentarán la participación del sector tanto en la formación de demanda como en los permisos individuales y la formación de oferta de acuerdo con la actual regulación del subsistema de formación para el empleo.

ANEXO I

Ámbito territorial del convenio colectivo

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2 de este convenio, y sin perjuicio de que empresa y representantes legales de los trabajadores puedan acordar la aplicación de este convenio interprovincial en los ámbitos que a continuación se relacionan, las partes firmantes interpretan que el convenio interprovincial no es aplicable en las siguientes pro-

vincias y/o Comunidades Autónomas donde resulta aplicable el convenio único de comercio existente:

Albacete.
Almería.
Ávila.
Bizkaia.
Cáceres.
Ciudad Real.
Córdoba.
Cuenca.
Girona.
Granada.
Guadalajara.
Huesca.
Illes Balears.
Lleida.
Palencia.
Salamanca.
Segovia.
Soria.
Teruel.
Toledo.
Ceuta.
Melilla.
Valladolid.

En el caso de la Comunidad Foral de Navarra resultará de aplicación el convenio existente en dicho ámbito para este sector.

3258

RESOLUCIÓN de 4 de febrero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Acumula, S. A.

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Acumula, S. A. (código de Convenio n.º 9016932), que fue suscrito con fecha 12 de diciembre de 2007, de una parte por los designados por la dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa y Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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 y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 4 de febrero de 2008.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ACUMULA

CAPÍTULO I

Ámbito

Artículo 1. *Ámbito personal y territorial.*

El presente Convenio colectivo establece las normas que regulan las relaciones laborales entre la empresa Acumula, S. A., y sus trabajadores, siendo de aplicación en todos sus centros y lugares de trabajo radicados en España.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio colectivo será de aplicación a la empresa Acumula y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a la actividad mercantil de diseñar, organizar, gestionar y controlar los procesos de una o varias

fases de la cadena de suministro (aprovisionamiento, almacenaje, distribución e incluso ciertas actividades del proceso productivo) para todo tipo de clientes (empresas, personas físicas, entidades, organismos públicos y privados, etc.), utilizando para ello infraestructuras físicas, tecnología y sistemas de información propios o ajenos, asumiendo la completa responsabilidad de los servicios contratados.

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

a. El diseño, organización, gestión y control de los procesos de aprovisionamiento.

b. Manipulación, envasado, embalaje, desembalaje, etiquetado, facturación e inventariado de todo tipo de artículos y productos.

c. 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, estanterías o en cualquier otro punto que designe el cliente, así como cuantas actividades y operaciones sean precisas y necesarias a tal fin.

d. Recogida, carga, descarga, clasificación, colocación, almacenamiento, apilado y control de stocks de todo tipo de artículos y mercancías.

e. La organización y gestión de los procesos necesarios para la expedición de mercancías a terceros.

f. El control, conservación y movimiento (manualmente o con medios mecánicos) de elementos auxiliares tales como palets, cajas, cestas, carros plataforma, remolques, transpaletas, carros de equipajes y/o compra, etc.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El Convenio colectivo entrará el 1 de enero de 2008, salvo disposición expresa contenida en el propio Convenio, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2010.

Artículo 4. *Denuncia y revisión.*

La denuncia del Convenio colectivo deberá realizarse mediante notificación fehaciente cursada a la otra parte con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento. En caso contrario, se prorrogará éste de manera automática, de año en año, de acuerdo con la Ley.

Artículo 5. *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 6. *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, en cómputo anual, será mantenida si es superior a la que resulte de aplicar las normas del presente Convenio, con excepción de los pactos individuales en contrario, celebrados por escrito con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. *Normas generales.*

La buena organización, el perfeccionamiento técnico de los trabajadores y empleados, y la consecución de un alto grado de productividad, serán los fundamentos de la prosperidad de la empresa y, como consecuencia, del bienestar social y económico de todas las personas que la integran.

Se procurará elevar el nivel profesional del conjunto de los trabajadores. Asimismo cualquier actuación de las personas que ostente cargos directivos y de mando en la empresa, estará presidida por un profundo respeto a la dignidad del trabajador, en aras a mantener un buen clima de relaciones en el conjunto de la empresa.

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, aportando sus propios medios de dirección y gestión, con asunción del riesgo correspondiente en la ejecución de los servicios contratados por sus clientes y ejercitando respecto de sus trabajadores los derechos, obligaciones, responsabilidades y poder de dirección que son inherentes a su condición de empleador.

Artículo 8. *Clasificación profesional.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifiquen en el presente artículo, serán clasificados en grupos profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio de conformidad con lo dispuesto en la disposición transitoria primera.

La clasificación profesional se fundamenta en áreas funcionales y grupos profesionales.

a) Áreas funcionales.-Los trabajadores pertenecerán a alguna de las siguientes áreas de actividad:

Área de administración-comercial. 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.

Área de servicios-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.

b) Grupos profesionales.-Los trabajadores se encuadran en seis grupos profesionales, definidos por aquellas funciones y tareas que presentan una base profesional homogénea dentro de la organización del trabajo.

Grupo profesional 1. Dirección.-Pertenecen a este grupo los trabajadores cuyas funciones 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. Mandos y técnicos.-Pertenecen a este grupo los trabajadores cuyas funciones consisten en supervisar la ejecución de varias tareas heterogéneas, con la responsabilidad de coordinar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

El personal encuadrado en este grupo profesional coordinará con los responsables de la entidad contratante del servicio todo lo relacionado con el mismo. Además, tendrá la responsabilidad directa sobre la ejecución del trabajo, y sobre la disciplina y seguridad del personal a su cargo.

En el ámbito administrativo y comercial son aquéllos, provistos o no de poderes, que bajo la dependencia directa de la dirección o gerencia llevan la responsabilidad directa de dos o más departamentos o de una sucursal, delegación, agencia o de uno o más servicios. Están incluidas también aquellas personas que organizan o llevan la contabilidad de la empresa.

Grupo profesional 3. Coordinadores y especialistas primer nivel. Pertenecen a este grupo los trabajadores cuyas funciones consisten en supervisar la ejecución de varias tareas heterogéneas, con la responsabilidad de coordinar el trabajo de un conjunto de colaboradores. 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 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.

Asimismo se incluyen en el área de administración o comercial aquellos empleados, que a las órdenes inmediatas de un Superior, si lo hubiere, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos entre los administrativos y demás personal que de él dependa y que bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa.

Grupo profesional 4. Especialistas segundo nivel.—Pertenece a este grupo los trabajadores cuyas funciones consisten en la realización de tareas que se ejecutan siguiendo un método de trabajo establecido, preciso y concreto, 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, pudiendo utilizar herramientas o medios mecánicos de fácil manejo como apiladoras, transpalets, carros y similares.

En el área de administración o comercial, se integra por aquellos empleados que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinados a un Jefe o Superior, realizan trabajos generales de la técnica administrativa.

Grupo profesional 5. Profesionales.—Estarán incluidos en este grupo profesional 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 como transpalets, carros y similares.

Grupo profesional 6. Auxiliares.—Estarán incluidos en este grupo profesional aquellos trabajadores que realicen tareas auxiliares más sencillas que las desarrolladas por los anteriores grupos, que requieren únicamente esfuerzo físico, en procesos no automatizados, que siguen un método establecido, preciso y concreto, que no requieren iniciativa y necesitan de un alto grado de supervisión directa y sistemática.

CAPÍTULO III

Ingresos y modalidades del contrato

Artículo 9. *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 8. A saber:

- Grupo 1: 6 meses.
- Grupo 2: 3 meses.
- Grupo 3: 2 meses.
- Grupos 4, 5 y 6: 1 mes.

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

Artículo 10. *Contratación de trabajadores.*

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigentes en cada momento y a las específicas que figuran en el presente Convenio colectivo, comprometiéndose la empresa a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Serán de aplicación a las diferentes modalidades de contratación los siguientes apartados:

- a) Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en su artículo 27, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice.
- b) Todos los trabajadores disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de libranza semanal, pagas extraordinarias, opción a cursos de formación, etc., siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato en proporción al tiempo efectivamente trabajado y del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles.
- c) Con independencia de la modalidad de contrato, el período de prueba se regirá conforme a lo previsto en el presente Convenio.
- d) El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

En todo lo no previsto se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y normativa concordante.

e) Los contratos que a continuación se relacionan, de forma enunciativa y no limitativa, se ajustarán a las normas legales generales sobre contratación y a las específicas que figuran en el presente Convenio:

e.1) Contrato de duración indefinida.—Es el contrato que se formaliza para la prestación de servicios en la empresa de modo indefinido.

e.2) Contrato eventual.—Es el contrato que se formaliza para la realización de trabajos exigidos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. En caso de que el contrato se hubiere concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

e.3) Contrato de obra o servicio determinado.—Es el contrato que se formaliza para la realización de obra o servicio determinado 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. Se formalizará por escrito identificando de forma clara los trabajos o tareas objeto del contrato, así como la jornada de trabajo. La duración será la de la obra o servicio objeto del contrato, extinguiéndose a la finalización del mismo.

Se admite su celebración para la realización de unos servicios contratados con un tercero por tiempo determinado, extendiéndose su duración por el tiempo que abarca la contrata. En aquellos casos que se produzca una minoración de los servicios, por modificación o resolución parcial del contrato mercantil con el cliente, se producirá automáticamente la extinción de los contratos de trabajo afectados por la reducción de servicios producida.

Asimismo, cuando dicha modificación o resolución parcial afecte al tiempo de trabajo, la empresa adecuará los contratados a las necesidades del servicio.

A los efectos de lo previsto en el artículo 15.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de la empresa que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los trabajos o las campañas específicas, dentro de la actividad y tareas ligadas a contrato mercantil, las ferias, exposiciones, ventas especiales, promociones de productos o servicios de terceros, y aquellas otras tareas o servicios que presenten perfiles propios y concretos del resto de la actividad.

También se identifica como trabajo con sustantividad propia a los mismos efectos del párrafo primero del apartado anterior, la apertura o puesta en funcionamiento de nuevos locales de trabajo.

e.4) Contrato de formación.—El contrato de formación sólo se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años, y sin límite máximo de edad cuando se trate de contratados de conformidad con lo establecido en el artículo 11.2.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Podrá contratarse bajo esta modalidad a los trabajadores y trabajadoras encuadrados en los grupos 3 y 4 del presente Convenio colectivo.

La duración máxima de estos contratos será de 2 años.

Los tiempos dedicados a formación teórica podrán impartirse a distancia y/o concentrarse a lo largo del período de vigencia del contrato, siempre que no se haya agotado el tiempo de duración del mismo.

El salario para estos trabajadores y trabajadoras será del 70% y 80% para el primero y segundo año sobre el salario fijado en las tablas salariales de este Convenio para un trabajador o trabajadora que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

e.5) Contrato en prácticas.—Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, estableciéndose la posibilidad de utilizar este tipo de contratación para el personal del área de administración —comercial encuadrado en los grupos profesionales I y II.

La retribución para este tipo de contrato será de un 70% y 80% durante el primer y segundo año sobre el salario fijado en las tablas salariales de este Convenio para un trabajador o trabajadora que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

e.6) 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, excedencias, permisos, descansos, libranzas y vacaciones.

Se identificará en el contrato al trabajador sustituido y la causa de la sustitución.

Artículo 11. *Preaviso de extinción de contrato.*

a) El empresario se obliga a preavisar por escrito al trabajador la finalización de su contrato de duración determinada, y en su caso la prórroga del mismo, excepción hecha de los contratos de interinidad, con 15 días de antelación en los contratos de duración superior a un año.

El incumplimiento del plazo de preaviso dará derecho al trabajador a exigir una indemnización equivalente a un día de salario por cada día de preaviso incumplido.

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

Grupos 1: 30 días.

Grupos 2, 3, 4, 5, 6: 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.

Artículo 12. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia a un área funcional y a un grupo profesional y aquellas que pudieran surgir del obligado cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesionales, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente desempeñe, durante el tiempo de realización de las mismas.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho meses durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso al grupo superior.

Artículo 13. *Movilidad geográfica.*

Los supuestos de movilidad geográfica se regularán conforme a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Se entenderá que no existe cambio de domicilio del trabajador cuando el nuevo centro de trabajo esté situado respecto del anterior a menos de 30 kilómetros.

Artículo 14. *Compromisos de contratación indefinida.*

Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en la importancia de fomentar el crecimiento del Empleo Fijo, por lo que la Dirección adquiere el siguiente Compromiso de Contratación Indefinida a lo largo de la vigencia del I Convenio colectivo de la empresa Acumula:

La empresa contratará/transformará en indefinidos anualmente el número de contratos temporales preciso con objeto de que durante el primer año de vigencia del Convenio, como media anual el porcentaje de empleo fijo sea del 40 % respecto a la plantilla total; del 50 % de la plantilla media total el segundo año de vigencia del Convenio (2009); y el 60% de la plantilla media total el tercer año de vigencia del Convenio (2010).

La empresa informará, a 31 de diciembre de cada ejercicio del cumplimiento de este compromiso a la comisión mixta del Convenio colectivo.

CAPÍTULO IV

Estructura salarial

Artículo 15. *Estructura salarial.*

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán distribuidas en su caso entre el salario base de grupo y los complementos del mismo, cuyas cuantías para el año 2007 quedan fijadas en el anexo II

Artículo 16. *Salario base de grupo.*

Se entiende por salario base de grupo el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales descritos en el presente Convenio colectivo.

El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos.

Artículo 17. *Complementos salariales.*

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base de grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador y su adscripción a un grupo profesional.

Los complementos salariales se ajustarán, principalmente, a alguna de las siguientes modalidades:

A. Personales. En la medida en que deriven de las condiciones personales del trabajador.

B. De puesto de trabajo. Integrados por las cantidades que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad.

C. Por calidad o cantidad de trabajo. Consistente en las cantidades que percibe el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, o bien en base a la situación y resultados de la empresa o un área de la misma, por lo que no tienen carácter consolidable.

Artículo 18. *Salario base.*

Por el presente Convenio se establece un salario base anual, a jornada completa, para cada uno de los grupos profesionales definidos en el artículo 8, que remunera la jornada de trabajo efectivo pactada en este Convenio y los períodos de descanso legalmente establecidos.

Artículo 19. *Plus Convenio.*

La empresa abonará a sus trabajadores, en doce mensualidades, un complemento salarial denominado «plus Convenio». Este plus sustituye al denominado «gratificación voluntaria» hasta la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 20. *Complementos de puesto de trabajo.*

Se definen como complementos de puesto de trabajo característicos del sector los siguientes:

a) Plus especialidad-carretileros.—Lo percibirán aquellos trabajadores que pertenezcan al grupo profesional 3 y, además del trabajo ordinario de su puesto, realicen habitualmente funciones de carretilero, teniendo la formación adecuada y la credencial que les habilite para el desempeño de las mismas.

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 período, el importe anual de este plus podrá distribuirse entre las 12 mensualidades del año.

b) Plus especialidad-encargado.—El citado plus de puesto de trabajo retribuye la especial dedicación y responsabilidad de aquellos trabajadores encuadrados en el grupo profesional 2 en el área de servicios-producción que desarrollen las funciones de encargado.

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 período, el importe anual de este plus podrá distribuirse entre las 12 mensualidades del año.

c) Plus de nocturnidad.—El trabajo realizado entre las 22:00 y las 6:00 horas tendrá la consideración de nocturno y dará derecho a la percepción del plus de nocturnidad que se devengará exclusivamente por cada hora efectivamente trabajada en dicho horario, independientemente de que se realice en día festivo o no, salvo que el trabajador realice más de cuatro horas en este período, en cuyo caso tendrá derecho a percibirlo en su totalidad.

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.

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.

Artículo 21. *Complemento de asistencia.*

Dadas las especiales características de los servicios a prestar y teniendo en cuenta la trascendencia que tiene la presencia de los trabajadores en su puesto para el normal desarrollo de las actividades contratadas por los clientes, se establece un complemento de asistencia que se devengará en once mensualidades, por jornada efectiva de trabajo con exclusión de descansos y vacaciones, si bien, con el fin de que el trabajador no vea mermadas sus retribuciones durante dichos períodos, este plus podrá distribuirse entre las 12 mensualidades del año.

En caso de que el trabajador falte injustificadamente al trabajo en día laborable se le descontará de la cuantía mensual del plus: un 8 % cuando el trabajador no trabaje efectivamente un día en la empresa; un 15 % del importe del plus, cuando sean 2 días; un 23 % del importe del plus, cuando sean 3 días; un 30 % del importe del plus, cuando sean 4 días; un 37 % del importe del plus cuando sean 5 días y en su totalidad cuando sean 6 días, excepto en las licencias autorizadas en el Estatuto de los Trabajadores.

En caso de que la falta injustificada al trabajo se produzca en domingo o festivo los descuentos de la cuantía mensual serán: un 25 % cuando el trabajador no trabaje efectivamente un domingo o festivo; un 50 % del importe del plus, cuando sean 2 días; un 75 % del importe del plus, cuando sean 3 días; y en su totalidad cuando sean 4 días o más.

A tales efectos no se computarán las licencias autorizadas de conformidad a lo establecido en el presente Convenio, realizándose el cómputo de dichas faltas por meses naturales.

Este plus sustituye a los antiguos Pluses de disponibilidad y asistencia, vigentes hasta la entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 22. *Complementos de vencimiento superior al mes.*

Se establecen dos pagas extraordinarias (verano y navidad), por importe de una mensualidad del salario base, plus Convenio y plus especialidad, en su caso.

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 23. *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 II del presente Convenio.

Plus de transporte.—Compensa los gastos de transporte que se le producen al trabajador para desplazarse al centro de trabajo.

Plus de mantenimiento de vestuario.—Se establece como compensación por los gastos de conservación y mantenimiento de las prendas de trabajo y uniformes facilitados por la empresa.

Gastos de manutención y dietas.—Se establecen como compensación por los gastos de alimentación y alojamiento que se le produzcan al trabajador como consecuencia de desplazamientos temporales a centros de trabajo distintos del habitual, cuya distancia a éste de derecho a dicha percepción.

Artículo 24. *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.

Artículo 25. *Plus de mantenimiento de vestuario.*

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.

Artículo 26. *Liquidación y pago. Recibo de salarios.*

I. El pago de haberes se efectuará dentro de los cinco primeros días del mes siguiente al vencido.

II. Los recibos de salarios se ajustarán a la legalidad vigente.

Artículo 27. *Incremento salarial.*

Todos los conceptos retributivos que figuran en el anexo II estarán vigentes durante el año 2007.

Tales importes se actualizarán con efectos de 1 de enero de cada uno de los años que comprenden el período de vigencia de este Convenio en el porcentaje de variación que haya experimentado el IPC del año inmediatamente anterior al que corresponda aplicar dicho incremento, más 0,50 durante cada uno de los años de vigencia del Convenio.

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

CAPÍTULO V

Tiempo de trabajo

Artículo 28. *Jornada máxima.*

I. La jornada máxima anual se establece en 1.826 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 de lunes a domingo, incluidos los festivos intersemanales, con los descansos legalmente establecidos, los cuales se podrán acumular en periodos de hasta catorce días, posteriores a la alteración del descanso planificado.

Se considerará tiempo de trabajo 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 art. 34.4 del ET.

En el supuesto de que dentro de la jornada continuada o en cada una de las fracciones de jornada partida la prestación del servicio se realice en dos o más centros de trabajo, los gastos del desplazamiento desde uno al otro centro de trabajo serán por cuenta de la empresa, considerándose como trabajo efectivo el tiempo invertido para tales desplazamientos

La jornada máxima, para aquellos trabajadores que tuvieran una jornada de trabajo efectivo inferior a la pactada, será la que vengán disfrutando, y la mantendrán a título personal.

III. Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas, o productivas que requieran mayor presencia de los trabajadores en el puesto de trabajo, la empresa podrá 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. Con el fin de adecuar la capacidad productiva de la empresa a la carga de trabajo existente en cada momento, se establece la flexibilidad para 100 horas al año, de tal forma que la empresa podrá, alegando razones de carácter técnico organizativo y/o producción, disponer de hasta 100 horas al año de la jornada máxima establecida en el presente Convenio, variando la distribución de la jornada inicialmente establecida.

V. De conformidad a lo dispuesto en el presente artículo la jornada podrá distribuirse regular o irregularmente, respecto a horas/día; días/semana; semanas/mes o meses/año.

VI. Calendario laboral. En los centros de trabajo estará expuesto para conocimiento de todos los trabajadores antes del 31 de marzo de cada año el calendario laboral con los días festivos nacionales y locales correspondientes el período de que dispondrá para sus vacaciones, así como de los días de trabajo y descanso hasta el 31 de diciembre.

El calendario laboral contendrá como mínimo los siguientes aspectos:

Distribución de la jornada laboral.

Días festivos.

Períodos de vacaciones de la plantilla.

Artículo 29. *Horas extraordinarias.*

I. Serán consideradas horas extraordinarias las que excedan de la jornada pactada, que no podrán exceder en ningún caso del límite establecido en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

II. Las horas extraordinarias que serán voluntarias se compensarán preferentemente en descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de la empresa, no computando éstas a efectos de número máximo de 80 horas anuales. Esta compensación en descanso se efectuará hora por hora. El tiempo que exceda de la jornada ordinaria habitual se ira acumulando hasta completar una jornada diaria habitual, que se compensara con un día de descanso a disfrutar dentro de las cuatro semanas siguientes.

Cuando las horas extraordinarias sean retribuidas, según acuerdo entre la empresa y el trabajador, su importe queda fijado en el valor equivalente de la hora ordinaria.

Artículo 30. *Vacaciones.*

I. Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio devengarán, por cada año natural de servicio, del 1 de enero al 31 de diciembre, un período de vacaciones retribuido conforme se establece en este Convenio, cuya duración será de 31 días naturales. Si el trabajador disfrutara las vacaciones antes de dicha fecha y causara baja, se le descontará en la liquidación los días que de más haya disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad establecida.

II. Las vacaciones se disfrutarán, a lo largo de todo año natural de devengo, pudiendo fraccionarse su disfrute en un máximo de dos períodos. La empresa podrá excluir del calendario de vacaciones aquellas fechas que coincidan con las de mayor actividad productiva, así como fijar el número de trabajadores que puedan simultanear su disfrute, cuando formen parte de un mismo equipo de trabajo, para garantizar el normal desarrollo de la prestación del servicio.

III. Los turnos de vacaciones serán establecidos por la dirección de la empresa dando cuenta de los mismos al comité de empresa o delegados de personal con carácter previo a su publicación.

Los turnos anuales de vacaciones deberán conocerse con una antelación no inferior a dos meses de la fecha de disfrute.

CAPÍTULO VI

Conciliación de la vida laboral y familiar, igualdad, y otros beneficios sociales

Artículo 31. *Permisos retribuidos.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario base y plus Convenio, por los motivos y el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o unión de hecho debidamente registrada en la oficina de la comunidad autónoma.

b) Tres días naturales por nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente, o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

A los efectos anteriormente indicados se entenderá por desplazamiento el traslado a una población que se encuentre a una distancia superior a 300 Km del lugar de residencia habitual.

c) Un día por traslado de su domicilio habitual.

d) Un día a elegir por el trabajador en supuestos justificados, como la renovación del DNI o pasaporte, o carné de conducir. El trabajador siempre justificará a la empresa de forma documental el motivo de la licencia.

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

Artículo 32. *Maternidad.*

a) Suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento.—En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Igualmente en el supuesto de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores la suspensión del trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.

Estos beneficios podrán ser disfrutados por el padre o la madre en la forma prevista en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir el citado periodo a las vacaciones.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

c) Lactancia.—El permiso por lactancia se regulará según lo establecido en el artículo 37.4 del ET.

Los trabajadores podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, en 14 días naturales, uniéndolo al periodo de baja por maternidad

d) Nacimientos prematuros. En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

e) Las trabajadoras tienen derecho al tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 33. *Suspensión del contrato por paternidad.*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34. *Guarda legal.*

Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

En desarrollo de lo establecido en el artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 39/99, de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, se entiende por jornada ordinaria de cada trabajador aquellos días de la semana y, dentro de ellos, los momentos del día, en los que el trabajador tiene planificada la obligación de trabajar.

Artículo 35. *Excedencia por cuidado de hijo y familiares.*

a) Excedencia por cuidado de hijos. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, y hasta el periodo de tres años citado, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional. El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad.

Si dos trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

En lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto con carácter general en la legislación laboral vigente.

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

Artículo 36. *Principios generales y comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación, de prevención del acoso moral y sexual.*

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en: El acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Asimismo, la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores manifiestan su compromiso por crear entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, revistiendo especial gravedad si esta conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica.

Se crea la «comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación, de prevención del acoso moral y sexual», integrada por la representación empresarial y la representación unitaria de la empresa.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

1. Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.

2. Velar para que las mujeres trabajadoras tengan la misma equiparación que los hombres en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo y condiciones las mujeres siempre tengan igual retribución.

3. Velar para que las mujeres trabajadoras en el sector, en igualdad de condiciones, tengan las mismas oportunidades que los varones en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

4. Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la comisión elabo-

rará un plan de igualdad de oportunidades de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

5. Elaborar un procedimiento de actuación para prevenir situaciones de acoso moral y sexual.

Artículo 37. *Trabajadoras víctimas de violencia de género.*

Se entiende por trabajadora víctima de la violencia de género la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.

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

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

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

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

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario en los términos en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

CAPÍTULO VII

Prevención de riesgos laborales

Artículo 38. *Seguridad y salud.*

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo, que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

Artículo 39. *Obligaciones de la empresa.*

El empresario, conforme a lo dispuesto legalmente, deberá adoptar las siguientes medidas en orden al cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales:

- Realizar la evaluación inicial de los riesgos para la seguridad, la salud de los trabajadores, la elección de los equipos de trabajo, las sustancias a utilizar y el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- Realizar investigación cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, a fin de detectar las causas de estos hechos.
- Proporcionar a los trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.
- Informar directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos y en particular lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/1995 y artículo 10 de la Ley 39/1999.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Artículo 40. *Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.*

Los trabajadores vendrán obligados en el desempeño de su actividad laboral a:

Velar por su seguridad y salud mediante el cumplimiento de las medidas de protección establecidas, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad; así como los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Asistir a los cursos que organicen la empresa en materia de prevención.

Utilizar los equipos de protección individual que la empresa le proporcione y cuidar de su mantenimiento y conservación.

Artículo 41. *Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.*

En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/95.

Será de aplicación a los delegados de prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/95, en su condición de representantes de los trabajadores. La representación legal de los trabajadores podrá ceder todo o parte de sus horas sindicales para su utilización por los delegados de prevención en el desarrollo de su actividad como tales.

Comité de Seguridad y Salud.—En los centros que cuenten con cincuenta o más trabajadores se constituirá un comité de seguridad y salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la LPRL, por los delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención de la otra.

El empresario, a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la LPRL, adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con los apartados previstos en su artículo 18, apartado 1 y siguientes.

Artículo 42. *Vigilancia de la salud.*

La vigilancia de la salud se constituye como objetivo básico y prioritario, asumiendo la empresa la obligación de eliminar o reducir los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

Tecnología y organización del trabajo. Los delegados de prevención y los miembros del comité de seguridad y salud deberán ser informados de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

Protección a la maternidad. El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/95, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley.

Reconocimientos médicos. Los reconocimientos que se efectúen deberán ser específicos al trabajo que se realice en cada centro. Estos reconocimientos tendrán la periodicidad que determinen en cada caso los facultativos médicos.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinarioArtículo 43. *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. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su índole y circunstancias que concurren, en leves, graves y muy graves.

III. La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrán ser sancionadas por la empresa 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 cuando la causa sea conocida con la antelación suficiente.

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. Descuidos o negligencias en la conservación del material.

6. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido previamente facilitados 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 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.

3. La utilización de teléfonos móviles en el trabajo sin la debida autorización.

4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

5. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de un día al mes.

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. 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.

8. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando haya existido comunicación escrita.

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.

2. La deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendada.

3. La apropiación indebida, el hurto o robo, tanto a la empresa como a los clientes de ésta y a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o del centro de trabajo habitual.

4. La ingestión de comidas o bebidas y / o fumar durante el tiempo de trabajo, fuera de los períodos de descanso, en su caso, y de los lugares habilitados para ello, si los hubiere.

5. Las irregularidades en el seguimiento de los procedimientos establecidos por la empresa que puedan dar lugar a actuaciones fraudulentas.

6. La simulación de enfermedad o accidente.

7. Simular la presencia de otro trabajador, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador en la empresa.

8. Inutilizar, hacer desaparecer, consumir, o causar desperfectos en productos, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mercancías o documentos de la empresa, cuando se aprecie dolo y/o negligencia.

9. La vulneración de las normas de seguridad, incluida la no utilización de los EPI.

10. 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.

11. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los superiores, personal de la empresa cliente, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.

12. La embriaguez y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo.

13. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

14. Tránsito de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

15. 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.

Artículo 44. *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:

Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Rescisión del contrato por despido disciplinario.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Artículo 45. *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.

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

CAPÍTULO IX

De los derechos sindicales de representación de los trabajadoresArtículo 46. *Derechos sindicales.*

Se respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Artículo 47. *Garantías.*

Los delegados o miembros de los comités de empresa gozarán de las garantías que les reconocen el Estatuto de los Trabajadores y la Ley orgánica de libertad sindical.

CAPÍTULO X

Interpretación del ConvenioArtículo 48. *Comisión mixta.*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio colectivo.

La comisión mixta estará integrada paritariamente por cinco representantes de cada una de las partes (trabajadores y empresa). La representa-

ción de los trabajadores en esta comisión la ostentará la representación unitaria firmante del presente Convenio, teniendo el voto ponderado en función de su representación.

Son funciones específicas de la comisión mixta las siguientes:

1. Interpretación del Convenio colectivo.
2. Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y muy especialmente de las estipulaciones obligacionales insertas en el Convenio.
3. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente Convenio. El sometimiento y resolución de una materia por la comisión mixta eximirá del trámite de conocimiento previo cuando se reitere la misma.
4. Si en el futuro se crearan puestos o funciones sobre los que existieran discrepancias en orden a su actividad prevalente para el encuadramiento de la misma en uno de los grupos profesionales, será igualmente competente la comisión mixta para resolverlas.

Disposición transitoria primera.

El sistema de clasificación profesional pactado en el presente Convenio deberá aplicarse en el plazo máximo de dos meses desde la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, a tal efecto, todos los trabajadores de la empresa Acumula serán encuadrados de conformidad al cuadro de equivalencias fijado en el anexo I.

Cuando un trabajador desarrolle funciones que pudieran estar encuadradas en dos grupos profesionales, la adscripción definitiva se hará en función de las actividades prevalentes que desarrolle.

La comisión mixta conocerá de las discrepancias que puedan surgir al respecto.

Disposición final primera.

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral aplicable.

Disposición final segunda.

El presente Convenio será de afectación general y automática a todos los trabajadores de la empresa Acumula. No obstante, respecto a aquellos trabajadores a los que fuera de aplicación otra norma convencional a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio se les respetará como condición personal más beneficiosa las condiciones económicas que viniera disfrutando a tal fecha de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 del presente Convenio. Si tras la integración de los trabajadores en la estructura profesional y económica del presente Convenio resultase que en cómputo anual viniese percibiendo retribuciones superiores a las que le correspondieran por aplicación del Convenio de empresa, la diferencia se constituirá como complemento personal en la nómina del trabajador.

ANEXO I.- TABLA DE EQUIVALENCIAS

	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5	Grupo 6
	DIRECCIÓN	MANDOS Y TÉCNICOS	COORDINADORES Y ESPECIALISTAS DE PRIMER NIVEL	COORDINADORES Y ESPECIALISTAS DE SEGUNDO NIVEL	PROFESIONALES	AUXILIARES
ÁREAS FUNCIONALES						
ADMINISTRACIÓN - COMERCIAL	Director Administrativo - Financiero Director RR:HH: Director Comercial	Analista Informático Jefe Administrativo de 1ª Jefe de Ventas	Técnico RR.HH: Jefe Administrativo de 2ª Vendedor	Recepcionista Telefonista. Administrativo	Actividades Subalternas Auxiliar Administrativo	
SEVICIOS - PRODUCCIÓN	Director de Producción Director de Servicios	Encargado / Supervisor	Jefe de Equipo Carretillero	Especialista Oficial de movimiento	Peón de Movimiento	Peón de servicios auxiliares

ACUMULA, S.A.

ANEXO II.- RETRIBUCIONES AÑO 2007

CONCEPTOS	Periodo Devengo	Nº Unidad	GRUPO 6		GRUPO 5		GRUPO 4		GRUPO 3		GRUPO 2		GRUPO 1		
			Importe Unitario	Importe Anual											
Salarios Cotizables a S.º	SALARIO BASE	12	546,34	6556,08	546,34	6556,08	546,34	6556,08	546,34	6556,08	546,34	6556,08	546,34	6556,08	
	PLUS DE CONVENIO	12	85,20	1022,40	94,78	1137,36	90,53	1086,36	192,77	2313,24	192,77	2313,24	240,00	2880,00	
	PLUS DE ASISTENCIA	11	190,42	2285,04	190,42	2285,04	190,42	2285,04	190,42	2285,04	190,42	2285,04	190,42	2285,04	
	PLUS DE ESPECIALIDAD	12	0,00	0,00	0,00	0,00	82,57	990,84	82,57	990,84	82,57	990,84	201,83	2421,96	
	PLUS DE NOCTURNIDAD		0,90	0,00	0,90	0,00	0,90	0,00	0,90	0,00	0,90	0,00	0,90	0,00	
	PAGA DE VERANO	1	631,54	631,54	641,12	641,12	719,44	719,44	719,44	719,44	821,68	821,68	988,17	988,17	
	PAGA DE INVIERNO	1	631,54	631,54	641,12	641,12	719,44	719,44	719,44	719,44	821,68	821,68	988,17	988,17	
	SUBTOTAL 1	-	-	0,00	11126,60	0,00	11260,72	0,00	12357,20	0,00	13788,56	0,00	16119,42	0,00	16119,42
	Extrasalariale	PLUS DE TRANSPORTE		1,40	383,40	1,40	383,40	1,40	383,40	1,40	383,40	1,40	383,40	1,40	383,40
		PLUS DE VESTUARIO		2,52	690,12	2,52	690,12	2,52	690,12	2,52	690,12	2,52	690,12	2,52	690,12
SUBTOTAL 2		-	-	0,00	1073,52	0,00	1073,52	0,00	1073,52	0,00	1073,52	0,00	1073,52	0,00	1073,52
TOTAL			0,00	12200,12	0,00	12334,24	0,00	13430,72	0,00	14862,08	0,00	17192,94	0,00	17192,94	

SALARIOS PENDIENTES DE NEGOCIACIÓN EN EL SIGUIENTE CONVENIO

GASTOS DE VIAJE Y DIETAS:	
Desayuno:	2 €
Almuerzo:	9 €
Cena:	9 €
Alojamiento:	22 €
Dieta completa:	37 € (Se percibirá los días en que al trabajador se le produzcan los 4 gastos anteriores, a los que sustituirá).
Compensación por utilización de vehículo propio:	0,24 € / km realizado.