

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**2372** *Resolución de 19 de febrero de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Geodis Logistics Spain, SLU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Geodis Logistics Spain, SLU (código de convenio núm. 90102092012015) que fue suscrito con fecha 16 de enero de 2015, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por los delegados de personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 19 de febrero de 2015.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### I CONVENIO COLECTIVO DE GEODIS LOGISTICS SPAIN, SLU

##### PREÁMBULO

Los principios que se han tenido en cuenta al redactar el presente convenio, siempre bajo el principio de la buena fe, diligencia y responsabilidad, son los siguientes:

Geodis Logistics Spain, SLU, es una empresa cuya actividad es la de prestación de toda clase de servicios de apoyo logístico para importadores y exportadores tales como la contratación de servicios de transporte terrestre, marítimo y aéreo, y toda clase de operaciones de comisión de transporte, especialmente de mercaderías, almacenaje de productos, recepción y expedición de mercancías, preparación de pedidos, control de calidad y todos los aspectos relacionados directa o indirectamente con las mercancías de los clientes.

Esto hace que exista una clara necesidad de contar con un tipo de organización flexible, en el tiempo y en la estructura, adaptándose a las necesidades existentes en cada momento, las cuales nos vienen dadas por las exigencias de los distintos clientes.

Esta flexibilidad se entiende en su sentido más amplio, ya que se han tenido en cuenta la conciliación de la vida laboral con la familiar.

Asimismo el tipo de actividad de la empresa hace que la vinculación de una persona a Geodis Logistics Spain, SLU, venga condicionada habitualmente por la continuidad del servicio que se presta a un cliente.

Ambas partes han definido un sistema de clasificación de puestos de trabajo en distintas actividades y/o áreas empresariales en grupos profesionales que faciliten la movilidad interna.

También se ha tenido en cuenta la igualdad por razón de sexo, no estableciéndose ningún tipo de discriminación por este motivo, contemplando además otros aspectos que merecen una especial protección y cuidado, como el del acoso sexual o la problemática personal que pueda producirse fuera del núcleo de la empresa con personas maltratadas de cualquier sexo y estado.

## CAPÍTULO I

### Ámbitos del convenio

#### Artículo 1. *Ámbito funcional.*

Al tratarse de convenio de empresa, la funcionalidad se limita al ámbito de la misma, definido en su objeto social actual como es: prestación de toda clase de servicios de apoyo logístico para importadores y exportadores tales como la contratación de servicios de transporte terrestre, marítimo y aéreo, y toda clase de operaciones de comisión de transporte especialmente de mercaderías, almacenaje de productos, recepción y expedición de mercancías, preparación de pedidos, control de calidad y todos los aspectos relacionados directa o indirectamente con las mercancías de los clientes. Además, el que pudiera constituir en el futuro, si se produjera una ampliación del objeto social y con ello una ampliación de la actividad empresarial con otras tareas distintas a las citadas en el objeto del mismo durante la vigencia de este convenio.

Por tanto, se entienden incluidas las actividades corporativas de gestión, industriales, administrativo-financieras, planificación, control, marketing, comerciales, servicios logísticos de toda índole y cuantas sean necesarias para el ciclo productivo y de gestión de la empresa.

#### Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente convenio afecta a todo el personal de nueva contratación o a aquel actual, que voluntariamente, quisiera pasarse a este.

A aquellos trabajadores que están actualmente en la empresa no les afectará, ni ahora ni en el futuro, este convenio. Estos trabajadores se seguirán rigiendo por sus convenios provinciales; con la excepción de que voluntariamente lo de deseara un trabajador.

#### Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo tiene ámbito estatal, afectando a los centros de trabajo que en la actualidad la empresa posee en Palencia y en Madrid, y a cuantos trabajadores pudiera tener en otros centros, a futuro, que se adhieran a este convenio mediante las formalidades legalmente establecidas para ello.

#### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

La duración y vigencia del presente convenio será de tres años y se extiende desde el día 1 de febrero de de 2015 hasta el 31 de enero de 2018. Estando a lo preceptuado en la normativa legal vigente. En tal sentido el presente Convenio, a su término, se considerará prorrogado salvo denuncia expresa por alguna de las partes, que se formulará mediante escrito dirigido a la otra parte firmante con indicación de la legitimación que ostenta y con una antelación de al menos dos meses antes del término de su vigencia.

## CAPÍTULO II

**Materias**Artículo 5. *Materias de aplicación.*

De conformidad con el artículo 84 del Real Decreto 3/2012, de 10 de febrero, y normativa que lo desarrolla Ley 3/2012 sobre medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, la regulación de las condiciones establecidas en el presente convenio tendrán prioridad aplicativa respecto de cualquier otro convenio sectorial ya sea estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente ley a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2. En especial el Convenio Estatal o Acuerdo General sobre la actividad vigente o que pudiera existir durante la vigencia del presente convenio.

## CAPÍTULO III

**Vinculación, compensación, interpretación y vigilancia de lo pactado**Artículo 6. *Vinculaciones.*

6.1 Entre lo pactado.—El convenio colectivo pactado conforma un conjunto indivisible. En consecuencia, todo su texto conforma un equilibrio de derechos y obligaciones que no puede ser, ni pretender ser, aplicado solo en la parte que sea beneficiosa.

En el supuesto de que alguno de los pactos que contiene en su articulado fuera objeto de declaración de nulidad parcial o total por la jurisdicción laboral al tratarse de derecho necesario, automáticamente quedaría sin efecto y se procederá de forma inmediata a resolver la situación creada.

En principio, y salvo consideración de incidencia sustancial del total contenido del convenio por las partes firmantes, la nulidad de uno de sus puntos no afectará al resto del texto articulado del convenio.

Artículo 7. *Compensación y absorción.*

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en este convenio.

Sin perjuicio de lo anterior, las personas que perciban a la entrada en vigor del presente convenio colectivo un salario superior al previsto en las tablas salariales de este convenio por su grupo profesional o nivel salarial, se garantizará que dicha diferencia se perciba como un « plus acreditado » que no podrá ser compensable ni absorbible. Cuando se proceda a calcular el salario base que sea aplicable según el presente convenio, se absorberán las cantidades que la empresa hubiera abonado en concepto de «a cuenta convenio» o «mejora voluntaria», con independencia de la denominación que se les

hubiera otorgado. En el supuesto de que algún trabajador/a percibiera un salario superior a las tablas pactadas en este convenio, se garantizará que dicha diferencia se perciba como «plus voluntario», que podrá ser compensable y absorbible.

#### Artículo 8. *Interpretación y vigilancia de lo pactado.*

La interpretación y vigilancia de la aplicación de lo pactado se atribuye, de forma específica, a una comisión representativa que se denominará comisión mixta. Dicha comisión mixta actuará de conformidad con lo indicado en el artículo 85.3.c) del vigente texto del estatuto de los trabajadores como órgano efectivo para solventar cualquier discrepancia que pueda surgir de la aplicación de dicho convenio así como para la implementación o la modificación sustancial de condiciones de trabajo. Dicha comisión paritaria estará compuesta por dos miembros en representación de los trabajadores que serán designados de entre los representantes legales de los trabajadores y otros dos en representación de la empresa designados libremente por la misma.

Para ello se seguirán los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico. De igual manera se aplicarán dichos acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico a que se refiere el artículo 82.3 y 83 de la citada norma jurídica.

El procedimiento será que cualquier queja y/o discrepancia que pueda surgir de los acuerdos alcanzados en el presente convenio, se hará llegar mediante escrito a la comisión mixta, quien se reunirá, y en el plazo de 48 horas resolverá intentando solventar de manera efectiva la discrepancia existente y de no llegar a una resolución satisfactoria se acudirá al tribunal arbitral.

#### Artículo 9. *Derecho supletorio.*

Desde la aplicación del presente convenio se aplicará como derecho supletorio lo establecido y vigente en cada momento de la legislación social con rango de ley o que sea derecho necesario.

### CAPÍTULO IV

#### **Contratación. Principios generales**

#### Artículo 10. *Contratación.*

Las relaciones laborales que se establezcan entre la empresa Geodis Logistics Spain, SLU, y sus posibles trabajadores serán siempre bajo la modalidad de contrataciones escritas, independientemente de la modalidad contractual elegida. La empresa hará uso del marco normativo vigente en cada momento para adecuar sus necesidades a la modalidad más adecuada posible de contratación, tanto para la cobertura de los puestos de trabajo de estructura fija, como temporal y de servicios. Las distintas modalidades de contratación no tendrán otras diferencias en cuanto a sus efectos que aquellos específicos que estén regulados para los mismos, en función de sus especiales características: tiempo, jornada, formación requerida, etc., estableciéndose siempre un salario bruto anual, según la distribución salarial fijada en este convenio.

La empresa podrá proceder a la contratación de trabajadores de empleo de trabajo temporal, mediante la contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal legalmente establecidas, cuando las condiciones para la realización de su actividad empresarial, de carácter temporal así lo aconsejen y sin limitación alguna ni en el tiempo ni en el número de trabajadores que sean necesarios.

De igual manera podrá, si las necesidades así lo aconsejan, concertar contratos de servicios con empresas de externalización y para la realización de determinadas actividades.

Esta contratación se realizará mediante contratos de arrendamiento de servicios con empresas legalizadas para externalización de procesos, lo que se denomina «outsourcing» o « B.P.O.» y de conformidad con la normativa legal vigente en cada momento para ello.

#### Artículo 11. *Períodos de prueba.*

Todos los contratos de trabajo estarán sometidos a un período inicial de prueba que, una vez superado, producirá plenos efectos.

Los períodos de prueba están determinados por las titulaciones o experiencias requeridas para las adecuaciones y desarrollo del puesto de trabajo y la asignación a alguno de los grupos profesionales que se establecen más adelante. Así, quedan establecidos los siguientes:

- Grupos 0, 1, 2 y 3: 30 días naturales.
- Grupos 4 y 5: 90 días naturales.
- Grupos 6 y 7: 180 días naturales.

En cualquier caso, y al amparo de cualquier circunstancia que pudiera darse, todos los trabajadores con titulación media o superior estarán sometidos al período de prueba de seis meses.

La rescisión de la relación laboral durante el período de prueba no dará lugar a indemnización alguna a la otra parte. La situación de incapacidad temporal interrumpirá el período de prueba.

#### Artículo 12. *Promociones y ascensos.*

Para la cobertura de vacantes y ascensos la dirección de la empresa procurará siempre que ello sea posible dar prioridad al personal interno contratado.

#### Artículo 13. *Cese voluntario.*

El trabajador podrá extinguir su contrato de trabajo mediante la manifestación de su voluntad de dimisión de forma inequívoca con la misma antelación que tuviera el período de prueba de su actividad profesional, que así constara en su contrato, y que se detallan a continuación.

A tal fin, deberá remitir escrito a la empresa con acuse de recibo, en el que indique su voluntad de rescisión del contrato vigente y la fecha término de su relación laboral, con los plazos mínimos siguientes:

- a) Grupos 0, 1, 2 y 3: 15 días naturales.
- b) Grupos 4 y 5: 30 días naturales.
- c) Grupos 6 y 7: 60 días naturales.

De común acuerdo entre empresa y trabajador podrá acortarse el período de preaviso. En el supuesto caso de que el trabajador incumpla el tiempo de preaviso que le corresponda, la empresa podrá retener y hacer suyas, en el momento del pago del correspondiente finiquito, las cantidades resultantes de un día del salario del trabajador por cada día que incumpla el preaviso mínimo a que viene obligado.

## CAPÍTULO V

### Contratación y empleo

#### Artículo 14. *Contratos temporales: eventuales e interinaje.*

Se estará en todo momento a lo que se indique para este tipo de contratación en la legislación laboral vigente.

14.1 Contratos eventuales.—Se estará en todo momento a lo que se indique para este tipo de contratación en la legislación laboral vigente, en especial respecto a la duración máxima establecida por la norma legal que lo regule.

A tal efecto podrán realizarse contratos eventuales con una duración máxima de 12 meses con las formalidades exigidas legalmente.

14.2 Contrato de interinidad.—Se podrá utilizar este tipo de contrato en la sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, incluyendo entre los supuestos legales por los que este contrato se puede realizar, el de la sustitución de trabajadores en periodo vacacional.

#### Artículo 15. *Contrato de obra o servicio determinado.*

Se estará en todo momento a lo que se indique para este tipo de contratación en la legislación laboral vigente. Por la especial significación que este tipo de contrato tiene en el ámbito de la empresa, derivado de la realización de trabajos para terceros, se conviene en determinar los siguientes:

15.1 Causa de estos contratos.—Los contratos de obra o servicio determinado vendrán establecidos por las necesidades concretas que se den en la empresa, tanto en su estructura central y corporativa como por los servicios que se contraten y realicen a terceros en relación con el objeto social que se tiene dado. Por ello, se entenderán con sustantividad propia para ser considerados como causa suficiente y legal para la formalización de estos contratos, los amparados en contratos mercantiles de prestación de servicios entre Geodis Logistics Spain, SLU, y cualquier otra empresa para realizar servicios contemplados en el objeto social de la primera. La causa de la contratación figurará especificada en el contrato de obra o servicio que se realice, procurando, si ello es posible, determinar el tiempo de su duración.

15.2 Duración de los contratos.—Vendrá determinada por la previsión de tiempo necesaria para la realización de la obra o servicio concreto, pudiendo estar determinada de inicio o ser de duración incierta en el momento de su formalización. En el caso de que se trate de servicios realizados para empresas cuya formalización se realice mediante contrato mercantil, el contrato laboral de obra o servicio quedará limitado a la duración establecida en el citado contrato mercantil. De ser fecha cierta, será esta la que determine la vigencia del mismo. De ser incierta, la duración de los contratos asignados a la misma será la que dure aquella. Se estará, en todo momento, a lo establecido en la normativa legal vigente.

#### Artículo 16. *Fijos discontinuos.*

Podrán realizarse contratos bajo la denominación de fijos discontinuos que se concertarán para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos pero que sean intermitentes, es decir que se realicen de manera discontinua y que no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. Con la finalidad de concretar lo dispuesto para este tipo de contratos en el marco legal vigente, se establece el orden y la forma de llamada de los trabajadores incluidos en este colectivo:

1. La especialidad del puesto de trabajo del contratado y el máximo de conocimientos adquiridos con el tiempo que se ajuste a las actividades que solicita el contratante del servicio.
2. Que el trabajador hubiera estado prestando servicios con anterioridad en la empresa a la que vaya a prestar sus servicios.
3. Los trabajadores que lleven más tiempo sin actividad.

El llamamiento para incorporarse al servicio, dada la característica del sector, deberá efectuarse con una antelación mínima de un día a la fecha de incorporación, debiendo el trabajador que esté interesado en incorporarse a su puesto de trabajo, manifestarlo ya sea por SMS, fax o cualquier otro medio escrito, y dentro de la jornada en la que se le

comunique. La falta de confirmación por parte del trabajador en el plazo mencionado se entenderá como renuncia en la relación laboral, salvo que se acredite que la falta de confirmación obedeció a causas justificadas, en cuyo caso será nuevamente llamado con la antelación indicada anteriormente, cuando sea necesario un nuevo trabajador en la misma especialidad. El trabajador que sea llamado, tanto en el llamamiento ordinario como en el urgente, confirme su incorporación, y posteriormente no se incorpore a su puesto de trabajo en la fecha establecida, se entenderá que desiste de la relación laboral si no justifica debidamente su ausencia.

Dado que el trabajador contratado presta sus servicios por unos períodos de tiempo irregulares en cuanto a su duración y ciclo, pero en todo caso, inferiores en su total a los días hábiles del año, se conviene expresamente que el salario se abonará por horas o días trabajados, incluyéndose en el cómputo del mismo el salario del tiempo de descanso semanal, establecido por normativa legal, así como el prorrateo de pagas extraordinarias y vacaciones, salvo pacto en contra.

El salario se abonará en las fechas indicadas en este convenio con relación a los servicios prestados al final de cada mes, cualquiera que haya sido la duración de la prestación.

En caso de renuncia del trabajador en los apartados enunciados anteriormente, la empresa Geodis Logistics Spain, SLU, confirmará por escrito dicho acto al trabajador.

#### Artículo 17. *Contratos de formación.*

Durante la vigencia del convenio, se estará en todo momento a la legislación laboral vigente respecto a la tipología contractual de contratos de formación.

### CAPÍTULO VI

#### **Dirección y organización de la empresa**

#### Artículo 18. *Principio general.*

La organización del trabajo en la empresa corresponde a la dirección de la compañía, con la debida observancia de las normas legales que estén vigentes en cada momento.

Con carácter enunciativo, son competencia de la dirección de la empresa:

El establecimiento de niveles y jerarquías de trabajo, así como su distribución en los centros de trabajo.

La determinación de las políticas generales de la empresa: financieras, comerciales, administrativas, técnicas, de recursos humanos, productivas, de comunicación, calidad, marketing, publicidad y cuantas sean comunes o específicas de una empresa.

La organización del trabajo en todos sus centros.

La clasificación y funciones de los trabajadores en ausencia de pacto concreto que le vincule.

La exigencia de la actividad considerada normal y la extraordinaria cuando concurren necesidades de esa índole.

La composición de la plantilla, admisión, promoción y dirección del personal.

El régimen de disciplina en el trabajo.

Las instrucciones sobre asignación y uso de elementos mecánicos, herramientas e instrumentos de trabajo, material, su conservación y mantenimiento.

En general, dictar cuantas normas internas sean necesarias en cualquiera de sus áreas y actividades que tengan lugar en su ámbito de empresa.

#### Artículo 19. *Bases de actuación y objetivos de empresa y trabajadores.*

Las bases que inspiran las relaciones de trabajo en la empresa Geodis Logistics Spain, SLU, están fundamentadas en la confianza mutua, el respeto a las personas y a su dignidad, la no discriminación ya sea por razón de sexo, edad, ideología política y/o

religiosa o cualesquiera otra que pudiera darse; la prevención y salud; la diligencia y la buena fe; la protección a las personas; el deseo de conciliación entre la vida familiar y laboral en la medida que ello sea posible por la actividad de la empresa; el favorecimiento en la contratación a aquellos colectivos sociales más desfavorecidos, así como a la formación necesaria para el desempeño de las tareas profesionales de todos sus empleados.

Los objetivos que se persiguen son relativos a la productividad y la calidad necesaria y exigible, la plena ocupación, la remuneración objetiva, la paz social y cuantos otros de índole complementaria deban ser contemplados.

#### Artículo 20. *Clasificación profesional.*

Se establecen como clasificación profesional de los trabajadores, grupos profesionales.

Cada uno de estos grupos recogerá unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

La definición de estos grupos se ajustará a criterios y sistemas cuyo objeto será garantizar la ausencia de discriminación entre hombres y mujeres.

Se asignará al trabajador contratado el grupo profesional correspondiente acorde al contenido de la prestación objeto del contrato de trabajo.

A efectos de este convenio el personal de Geodis Logistics Spain, SLU, se clasifica en:

Personal de estructura y/o administrativo y/o técnico.—Todo aquel trabajador cuyas funciones se centran en la ejecución de actividades de índole administrativo y/o técnico y de necesidad para la empresa.

Personal operativo.—Todo aquel trabajador que presta sus servicios en funciones operativas.

Los puestos de trabajo existentes en el momento de la entrada en vigor de este convenio se recogen en los grupos profesionales que se indican a continuación, en los que se incluyen, a título enunciativo y no limitativo, diversas categorías profesionales.

Estos grupos profesionales son:

Grupo 6. Puestos que implican responsabilidad de dirección o jefatura de unidades operativas, ocupados por profesionales altamente cualificados. El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Deberá poseer una titulación y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado o diplomatura.

Se incluyen las siguientes categorías:

Director/a.

Jefe/a de departamento o área.

Director/a de desarrollo de negocio.

Grupo 5. Personal con cargo de jefatura de equipo y/o servicio, técnicos cualificados y supervisores, que realiza tareas de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores y funciones de alto grado de especialización profesional o que requieren una amplia experiencia y un elevado grado de responsabilidad y/o de desarrollo de programas o aplicaciones técnicas. Deberán poseer una titulación de estudios universitarios o formación profesional superior y/o acreditar una experiencia dilatada en el sector o en su área profesional.

Se incluyen las siguientes categorías:

Jefe/a de servicio.

Jefe/a de proyecto.

Responsable de calidad, seguridad y medio ambiente.  
Responsable de centro.  
Ingeniero de métodos y tiempos.

Grupo 4. Profesionales cualificados, altamente especializados en una función determinada. Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas con total responsabilidad y que requieren adecuados conocimientos técnico-profesionales y aptitudes prácticas así como iniciativa y autonomía. Requerirán de una titulación de formación profesional y/o una experiencia probada equivalente.

Se incluyen las siguientes categorías:

Supervisor/a, encargado de almacén.  
Oficial administrativo.  
Jefe/a de turno, jefe/a de equipo y similares jefaturas.  
Comercial.  
Técnico de personal.  
Técnico informático.  
Encargado.  
Comercial.

Grupo 3. Personal especializado en una función determinada que requiere de adecuados conocimientos profesionales, aptitudes prácticas y de cierta autonomía e iniciativa en el cumplimiento de sus funciones. Requerirán de titulación suficiente para el desempeño de sus funciones y/o experiencia en el desarrollo de las mismas.

Se incluyen las siguientes categorías:

Personal de mantenimiento con máquinas mecánicas.  
Conductor/a de vehículos con un peso de hasta 3,5 toneladas de carga útil.  
Conductor/a de carretillas y puentes grúa y de máquinas mecánicas de similares características.  
Teleoperador/a con idiomas.

Grupo 2. Profesionales que realizan tareas específicas o auxiliares siguiendo instrucciones concretas que requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas. Requerirán de titulación suficiente para el desempeño de sus funciones y/o experiencia en el desarrollo de las mismas.

Se incluyen las siguientes categorías:

Auxiliar administrativo/a.  
Asistente comercial.  
Teleoperador/a.  
Recepcionista.

Grupo 1. Personal que realiza funciones auxiliares que se realizan de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples y ajustándose a instrucciones concretas claramente establecidas, con un alto grado de dependencia que requieren normalmente de esfuerzo físico y atención, y que no requieren de formación específica.

Se incluyen las siguientes categorías:

Repartidor/a.  
Conserje.  
Auxiliar unidades operativas.  
Mozo/a almacén.  
Mozo/a de almacén que utiliza elementos mecánicos simples como traspaletas y similares.  
Peones.  
Operario/a.  
Manipulador/a.

Personal no cualificado.  
Personal de mantenimiento.

Grupo 0. Personal en formación. Es el personal de nuevo ingreso que se halla en periodo de formación y/o de adaptación a la función o al puesto cuya actividad deberá desarrollar con plenitud una vez superado dicho período formativo y/o de adaptación. Podrá permanecer en dicho grupo profesional por un período de tiempo no superior a un año desde la fecha de inicio de su contratación.

#### Artículo 21. *Grupos funcionales.*

Todos los trabajadores de la empresa estarán encuadrados en algunos de los grupos siguientes:

a) Técnicos.—Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones medias o superiores, y que realizan tareas de elevada cualificación, complejidad y responsabilidad.

b) Administrativos y empleados.—Incluye a los trabajadores con suficiente nivel de conocimiento y experiencia, que realiza tareas administrativas, comerciales, de relaciones públicas, organizativas, informáticas, sanitarias, delineación, laboratorio y, en general, las relativas a trabajos de oficina, de gestión económica y financiera, coordinación de labores productivas y tareas auxiliares de las definidas.

c) Operarios.—Incluye a los trabajadores con conocimientos y experiencia suficientes para ejecutar operaciones relacionadas con procesos productivos de forma directa o indirecta a través de mantenimiento, transporte y operaciones auxiliares de estas.

También incluye funciones de supervisión y control de estas actividades.

Todas las tareas y funciones relacionadas en cada grupo funcional no son limitativas, sino que enumeran algunas de las muchas que pueden incluirse. La empresa asignará a cada trabajador en el grupo que le corresponda, bien por existir la mención expresa de su función o tarea, bien por analogía de las indicadas en caso de no estar mencionadas.

## CAPÍTULO VII

### **Jornadas, horarios, descansos y licencias**

#### Artículo 22. *Jornada anual.*

La jornada de trabajo efectiva, en cómputo anual, para cada uno de los distintos años de vigencia del presente convenio será de 1.800 horas.

#### Artículo 23. *Distribución de la jornada.*

23.1 Distribución de la jornada.—La jornada anual pactada tendrá una distribución habitual y semanal de 40 horas, las cuales se distribuirán, con carácter general, de lunes a domingo con un descanso de un día y medio ininterrumpido.

23.2 Distribución irregular de la jornada.—Existirá una distribución irregular de la jornada a lo largo del año, lo que implicará que la jornada se realice acorde a las necesidades de las tareas a realizar, y respetando siempre los períodos mínimos de descanso diario y semanal, de conformidad con la legislación laboral vigente.

#### Artículo 24. *Tipos de jornada y descansos.*

Las jornadas de trabajo podrán ser, según los casos, continuadas o partidas.

Asimismo podrán ser a turno fijo o a turno rotatorio. Todo ello de acuerdo con las necesidades existentes en cada momento.

En los supuestos de jornadas partidas, los tiempos de descanso entre los dos bloques será el regulado por la normativa legal vigente y en todo caso de 15 minutos. Este descanso no se considerará tiempo efectivo de trabajo.

La jornada diaria de trabajo vendrá determinada en los diferentes cuadros horarios que sean aplicables y en los casos de distribución irregular de jornada se comunicará esta al trabajador/es afectado/s con antelación al inicio de la misma.

#### Artículo 25. *Adecuación de jornada.*

Por el tipo de servicio que presta esta empresa a sus clientes, que es la base de su existencia, es imprescindible contar con un grado de flexibilidad que queda expuesto y desarrollado en la distribución irregular de la jornada, adecuando y conciliando la vida familiar y profesional de los trabajadores en la medida de lo posible.

Todo ello hace que, en función de cada servicio, deban producirse pactos de flexibilidad, para alcanzar los efectos antes citados.

#### Artículo 26. *Horarios.*

Los horarios de trabajo, como reflejo de la realización ordenada de la jornada laboral, serán los indicados en los cuadros horarios de cada centro de trabajo.

Excepción hecha de los servicios que implican jornada irregular, en que la información sobre el horario a realizar se facilitará directamente a las personas implicadas y respetándose siempre los correspondientes descansos legales.

#### Artículo 27. *Horas extraordinarias y cómputo de jornada anual.*

Las horas extraordinarias se contemplan como un hecho excepcional.

Puesto que existe la adecuación de la jornada, la hora extraordinaria es considerada como aquella que supere el máximo anual indicado por el calendario laboral del servicio.

En estos casos, y antes de ser abonadas, se tendrá en cuenta lo regulado en la compensación de horas por adecuación de jornada. De este modo, las horas extraordinarias se compensarán en la medida de lo posible, y tan solo las horas que no sean posibles compensarlas con descanso, se abonarán.

El precio de la hora extra será el resultante de la división entre el salario base anual por niveles, reflejado en tablas salariales del anexo 1, por el total de horas efectivas a trabajar anualmente.

Cómputo de jornada anual: El cómputo de la jornada anual se realizará por años naturales y se compensará en más o en menos las horas realizadas hasta seis meses después de finalizado el año natural en que se hubieran realizado.

#### Artículo 28. *Modificaciones de jornada y horario.*

La empresa, siempre que se dé la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá llevar a cabo la modificación de la jornada o de los horarios de trabajo, con arreglo a las normas y condiciones establecidas en la normativa legal vigente y con la obligatoriedad de preavisarlo al personal afectado con las formalidades y plazo de tiempo previsto en la normativa laboral vigente en cada momento.

No obstante, y dadas las especiales características y casuísticas que puede darse en la relación de servicios propios o a terceros, ambas partes convienen en facilitar las adecuaciones necesarias de la forma siguiente:

A) Si la contrata o contrato marco mercantil de prestación de servicios entre las empresas se redujera de forma que afecte al volumen de personal contratado para este fin, la empresa podrá llevar a cabo la medida de proceder a la suspensión y/o extinción de la relación laboral de conformidad con lo establecido en el artículo 15 del presente convenio.

B) Si por adaptación a las necesidades que puedan surgir en el decurso de la realización del servicio, motivado por las coyunturas a que pueda verse obligada la empresa tercera con la que se haya contratado el servicio, fuera necesario la adaptación de horario, la empresa podrá variarlo provisional o definitivamente.

Para la aplicación de las medidas indicadas anteriormente en los apartados A) y B) será en todo caso necesario el cumplimiento de la normativa legal vigente.

#### Artículo 29. *Vacaciones.*

Criterio general:

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a disfrutar de un período vacacional, con derecho a salario de 22 días laborables por año trabajado, o la parte proporcional de no haberse alcanzado un mínimo de 12 meses de antigüedad en la empresa.

Las vacaciones no podrán ser sustituidas por compensación económica.

Si al finalizar el año natural quedasen vacaciones pendientes, estas se disfrutarán dentro del primer trimestre del año siguiente.

#### Artículo 30. *Tiempo y períodos de disfrute:*

Los períodos de vacaciones se establecerán teniendo en cuenta los tipos de servicio a que se está adscrito, períodos de menor incidencia de carga de trabajo, disponibilidad de personal necesario y cuantas circunstancias incidan en los mismos.

Los períodos vacacionales se establecen computando el tiempo trabajado de enero a diciembre y se disfrutarán a lo largo de todo el año, de conformidad con el calendario de vacaciones previamente establecido por la dirección de la empresa que deberá reunir los requisitos de forma y comunicación de conformidad con la legislación laboral vigente.

Cuando el período 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 los artículos 48.4 y 48 bis 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

De igual manera en caso de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias tanto comunes como profesionales, que imposibilite al trabajador a disfrutarlas durante el año natural a que corresponden, podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

La situación de Incapacidad temporal (IT) interrumpirá el período vacacional.

#### Artículo 31. *Licencias y permisos.*

Los trabajadores de la empresa, previo aviso y justificación suficiente, tienen derecho a ausentarse o no presentarse a su puesto de trabajo con derecho a salario, por la concurrencia de alguno de los motivos siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o legalización de establecimiento de pareja de hecho que serán contados desde el mismo día del evento. Este período no podrá acumularse al vacacional ordinario, salvo pacto expreso entre empresa y trabajador. El trabajador estará obligado a justificar mediante documento público la realización de tal evento.

b) Dos días naturales por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o

afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento a efecto, el plazo será de cuatro días naturales.

c) Un día por traslado de domicilio habitual. Esta licencia no es acumulable a la licencia por matrimonio o legalización de pareja de hecho.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal, incluido el ejercicio del sufragio activo. A este respecto se citan como comprendidos en este apartado las asistencias a funciones de jurado en procesos penales, asistencia a juicios, asistencia a conciliaciones administrativas, participación en mesa electoral como miembro de la misma, etc.

Si por el desempeño de deber o cargo público el trabajador percibe una indemnización, esta se descontará de la cantidad de salario que inicialmente le pudiera corresponder.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) Por la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Este permiso por lactancia podrá ser sustituido, por voluntad del solicitante, por una licencia de doce días laborables, que habrá de ser disfrutada, sin solución de continuidad, a continuación del disfrute de la baja por maternidad.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

h) Todas aquellas que sean reguladas por una norma jurídica de derecho laboral aplicable.

## CAPÍTULO VIII

### Retribuciones y salario

#### Artículo 32. *Salario.*

Tendrán carácter de retribuciones salariales las cantidades que perciba el trabajador directamente relacionadas con su actividad laboral, tanto en dinero como en especie y que se especifican en la estructura salarial del presente convenio.

Todas las cantidades relativas a salarios serán siempre entendidas en cuantía bruta, y sujetas a las retenciones que, en cada caso, se deban aplicar por normativa de Seguridad Social e impuestos.

#### Artículo 33. *Estructura salarial.*

El salario que perciben los trabajadores estará encuadrado en los conceptos siguientes:

33.1 Salario base convenio.—Es la cantidad que se percibe por la realización de la jornada ordinaria de trabajo fijada en este convenio y correspondiente, a su vez, a la indicada para el grupo profesional en el que está encuadrado.

33.2 Pagas extraordinarias.—Es la cantidad que se percibe con carácter extraordinario semestralmente, junio y diciembre. Su cuantía es igual al salario base correspondiente y su percepción será prorrateada por doceavas partes (ver tablas salariales en el anexo 1.º).

33.3 Plus o mejora voluntaria.—Que se denominará «complemento salarial empresa» (CSE) y que es la cantidad igual a la diferencia entre el salario establecido por contrato o pacto con un trabajador que está por encima del salario base más prorrateo de pagas extras y el correspondiente a su grupo profesional según tablas (anexo 1.º).

Para aquellos trabajadores que provinieran de otro convenio y pasaran a este convenio de Geodis Logistics Spain, SLU, se estará a lo establecido en el artículo 7 del presente convenio.

33.4 Complemento al puesto de trabajo.—Es la cantidad que se percibe por pacto individual o colectivo, debido a especiales circunstancias y/o características del puesto de trabajo a desempeñar. La cantidad percibida por este concepto no es consolidable ni «ad personam», y estará sujeta a la duración de la realización del puesto al que se asigna la persona.

33.5 Otros conceptos.—La empresa, por desempeños excepcionales, podrá abonar cantidades variables, tanto en forma continuada, como en pago único que en ningún caso representarán un derecho adquirido. Estas cantidades variables se establecerán por la empresa en determinadas circunstancias y atendiendo a las especiales características del servicio contratado entre la compañía y la empresa cliente, con el fin de poder realizar dicho servicio y a la vez revertir una mejora salarial al trabajador que realice tal servicio.

En estos casos se comunicará al trabajador afectado la existencia de dicha prima o plus y la manera de calcular la misma, a efectos de conocer el trabajador, cómo poder percibirla caso de alcanzar los parámetros mínimos establecidos para tal percibo.

33.5.1 Plus de productividad: Se percibirá cuando se establezca este por la empresa en función de la realización de una actividad en la que previamente se haya establecido unos niveles de productividad y/o de calidad y cuando estos niveles sean alcanzados por quien realice dicha actividad.

En estos casos previamente, la Dirección de la empresa establecerá dichos niveles de productividad y calidad así como los parámetros para alcanzar la percepción de dicha prima. Dichos niveles o ratios se darán a conocer a la representación de los trabajadores y al/los trabajador/es que le/s fuere de aplicación.

33.5.2 Plus de disponibilidad: Se establece para aquellos casos en los que sea necesario tener disponible a un trabajador cuya disponibilidad sea total para poder trabajar en fines de semana, festivos, y flexibilidad horaria en función de las necesidades de la actividad en un determinado servicio contratado entre la compañía y la empresa cliente.

Este plus lo instaurará la empresa cuando lo requiera la necesidad del servicio, y lo eliminará una vez ya no sea necesario el mismo.

Su percibo será únicamente por estar disponible fuera de la jornada habitual de trabajo y sin perjuicio de que, si se realizara realmente su trabajo, este se abonará como jornada laboral normal, compensándose en este caso el exceso de jornada con reducción de jornada futura a realizar.

De igual manera en el caso de que requeridos los servicios del trabajador que percibirá dicho plus y no se personara en la fecha requerida por la dirección de la empresa, dejara de percibir dicho plus pudiendo en tal caso tomar la empresa las medidas disciplinarias que correspondieran acordes al hecho producido y a su trascendencia.

En todo caso siempre que se requiera el servicio del trabajador que perciba plus de disponibilidad este será llamado para prestar servicio con el preaviso, descanso diario y semanal que establezca la normativa laboral vigente.

33.5.3 Plus de polivalencia: Se percibirá cuando el trabajador sea empleado de manera regular por la dirección de la empresa para desempeñar distintas funciones dentro de un mismo proceso productivo y siempre que dicha polivalencia no esté ya comprendida dentro de las funciones propias de su actividad laboral o grupo profesional.

33.5.4 Plus de policompetencia: Se percibirá cuando el trabajador sea empleado en distintas funciones de diferentes grupos profesionales de manera regular, y desempeñando dicho trabajador, estas funciones alternativamente.

33.5.5 Plus de nocturnidad: En el caso de que por necesidades del servicio el trabajador tuviera que trabajar en turno de noche, (comprendido entre las 22 horas y las 6 de la madrugada) se establecerá un plus nocturno, o se compensará dicho trabajo con descanso. El trabajo nocturno no tendrá una retribución específica cuando la contratación

sea desde su inicio para la realización de trabajo en horario nocturno, ni cuando sea el trabajador quien solicite pasar a desempeñar la jornada en horario nocturno.

33.5.6 Plus de turnicidad. En el caso de que un trabajador deba rotar, por necesidades del servicio, en sus turnos de trabajo, mañana, tarde y noche, se establecerá un plus a tal efecto.

33.6 Retirada de los pluses por incumplimiento. En el caso de que un trabajador que perciba un plus de los anteriormente indicados se le requiriera de su cumplimiento, haciendo caso omiso y no desempeñara la causa que motiva dicho plus, dejará de percibirlo al tiempo que podrá ser sancionado acorde a lo preceptuado en el capítulo del régimen sancionador de este convenio.

33.7 Salario hora.—Se entenderá por salario hora el coeficiente que resulte de dividir el salario base de convenio en cómputo anual que figura en las tablas salariales (anexo 1.º) entre la jornada anual de trabajo efectivo pactada en el artículo 22 del presente convenio.

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 de las dietas que se percibirán por su importe completo cuando se devenguen.

Artículo 34. *Tiempo, forma, finiquito, justificante de pago e incremento salarial.*

34.1 Tiempo.—El salario lo percibirá el trabajador dentro de los primeros cinco días inmediatamente siguientes al mes en que se ha generado el derecho, computado este por meses naturales.

34.2 Forma.—El pago del salario se realizará mediante transferencia bancaria a la cuenta corriente facilitada por el trabajador para este solo fin, siendo el mismo titular de esta cuenta.

34.3 Finiquitos.—Para los casos de término de relación laboral con la empresa, la liquidación de los salarios debidos por esta se realizará poniendo a disposición del trabajador talón bancario.

34.4 Justificante.—Se presentará mensualmente a cada trabajador una hoja de salario para que sea debidamente firmada por este. Se entregará dicha hoja de forma personal o bien mediante correo electrónico. En los casos en que, por cualquier circunstancia, no fuere posible la firma del documento del recibo de salarios, tendrá validez de prueba del pago realizado la orden de transferencia realizada a favor del trabajador.

34.5 Incremento salarial.—Las tablas salariales del año 2014 serán las mismas para toda la vigencia del convenio.

## CAPÍTULO IX

### Retribuciones extrasalariales

Artículo 35. *Retribuciones extrasalariales.*

Las cantidades a que se refieren los siguientes conceptos de plus transporte, kilometrajes y dietas no tienen la consideración de salario, por ser claramente indicativas, así como su fin, de subvenir a gastos necesarios realizados por el trabajador.

Artículo 36. *Plus de desplazamiento.*

La empresa podrá establecer un plus denominado de «desplazamiento» con carácter extrasalarial, en los casos que estime oportuno por razón de la realización de un desplazamiento con una distancia superior a 50 kilómetros de su centro habitual de trabajo.

**Artículo 37. Kilómetros.**

Para aquel personal que pudiera realizar su actividad profesional fuera de la sede de la empresa, de forma esporádica o continuada y si no hubiera sido esta contemplada desde su inicio, se le abonará en concepto de kilómetros la cantidad de 0,19 euros brutos por kilómetro recorrido para la empresa mediante uso de vehículo particular, previamente autorizado, y por razones exclusivas de trabajo.

Si en cualquier momento la cantidad pactada fuera superior a la indicada por Hacienda como máxima exenta de retención del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas, la cantidad en exceso será sometida a la tributación correspondiente.

Para el percibo de dicho concepto y cantidad el trabajador deberá justificar los kilómetros realizados mediante la cumplimentación del impreso existente al respecto.

**Artículo 38. Dietas.**

Los trabajadores que por razón de su trabajo tengan que desplazarse más de 50 kilómetros para realizar su habitual trabajo, podrán percibir una dieta compensatoria por sus gastos.

Se exceptúan expresamente los servicios donde la persona no está adscrita permanentemente a un centro de trabajo y aquellos en los que por la propia idiosincrasia de su trabajo es normal que varíe periódica o esporádicamente de lugar de trabajo.

En caso de tener derecho a la percepción de dietas se abonarán las cantidades siguientes:

Desayuno: 5,00 euros/día.

Comida o cena: 15,00 euros/día.

Comida y cena: 30,00 euros/día.

Pernoctación: 54,00 euros/día.

Estas cuantías no están sujetas a retención en tanto no sean superiores a las fijadas como tales por Hacienda.

**CAPÍTULO X****Movilidad en el trabajo****Artículo 39. Movilidad funcional.**

La empresa podrá ejercer la movilidad funcional de sus trabajadores con sometimientos a las limitaciones relativas a las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la nueva función, y por la pertenencia a grupo profesional.

Si se realizara movilidad descendente (realización de trabajos de categoría, nivel o grupo inferiores al que tiene reconocido) por decisión unilateral de la empresa, el trabajador seguirá percibiendo la totalidad del salario y plus que le correspondían con anterioridad por su grupo profesional. Si esta movilidad fuera por petición del trabajador o mediante acuerdo entre empresa y trabajador, este pasará a percibir el salario y plus que le correspondan por su nuevo grupo profesional.

En el caso de movilidad ascendente (realización de trabajos de superior categoría, nivel o grupo al que tiene reconocido), el trabajador percibirá, mientras los realice, la cantidad de salario reconocida para el grupo profesional nuevo. La realización de estos trabajos no supondrá derecho de ocupación de vacante automática por el paso de tiempo determinado en la nueva función.

En todo caso sobre esta materia se estará en cada momento a lo que sobre el particular se establezca en la legislación laboral vigente.

## Artículo 40. *Movilidad geográfica.*

La empresa podrá desplazar a sus trabajadores a centros de trabajo distintos a aquel en que habitualmente presta sus servicios, siempre que existan razones que lo justifiquen. Para subvenir al mayor gasto que pudiera ocasionar al trabajador estos desplazamientos, y siempre que sean en un radio superior a 35 kilómetros del centro donde habitualmente prestaba sus servicios, la empresa abonará lo estipulado en los artículos 37 y 38 de este convenio.

## Artículo 41. *Traslados.*

Si con ocasión de tener que trasladar a un trabajador se requiriera el cambio de domicilio, se estará íntegramente a lo dispuesto en las normas vigentes para estos casos.

## CAPÍTULO XI

### Régimen disciplinario

## Artículo 42. *Faltas y sanciones.*

La empresa podrá sancionar las actuaciones de los trabajadores que impliquen incumplimientos laborales que estén recogidos expresamente en alguna de las normas que les son aplicables y las que, en concreto, se enumeran en los apartados siguientes.

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leves, graves y muy graves.

## Artículo 43. *Procedimiento sancionador.*

Las sanciones que imponga la empresa a los trabajadores con excepción de la amonestación verbal, serán siempre por escrito, motivadas, con expresión de fecha de comisión, hechos imputados y sanción aplicada. No será necesario, salvo en los casos que afecte a Delegados de los trabajadores o miembros del comité de empresa, la realización de expediente administrativo sancionador previo.

## Artículo 44. *Graduación de las faltas.*

Los incumplimientos de los trabajadores serán considerados como leves, graves o muy graves en función de la enumeración siguiente:

### 1. Faltas leves:

a) Faltas de puntualidad de hasta tres veces en el período de un mes superiores a cinco minutos e inferiores a quince minutos, respecto de la hora de entrada prevista en los horarios de trabajo.

b) Faltar un día al trabajo en un mes sin causa justificada.

c) Negarse a desempeñar el trabajo para el que perciba un plus determinado para ello.

d) No cursar en el tiempo máximo de tres días los partes de baja y confirmación relativos a períodos de incapacidad temporal, así como no presentar el alta de los mismos en un período de veinticuatro horas, salvo que se pruebe la imposibilidad de haber podido efectuarlo.

e) El abandono del trabajo sin causa justificada por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se originase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros de trabajo, podrá ser considerada falta grave o muy grave según los casos.

f) Pequeños descuidos en la conservación del material.

g) Falta de aseo y limpieza personal.

h) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

i) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, localización telefónica, y datos bancarios donde deba de ingresarse su nómina.

j) Las discusiones con compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa y sin presencia de personas ajenas a la empresa. Si las mismas produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas graves o muy graves.

k) La no utilización del vestuario y equipo que hayan sido facilitados por la empresa con instrucciones de su uso.

l) La inobservancia de normas y circulares internas de la empresa, así como la desobediencia a los mandos, siempre que sea de pequeña índole.

ll) La inobservancia, ocultación e incumplimiento en materia leve de las disposiciones de prevención de riesgos laborales.

m) Cualquier otra falta de análoga naturaleza a las anteriores.

## 2. Faltas graves:

a) Más de tres faltas de puntualidad superiores a quince minutos en el período de un mes.

b) Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes; si de estas ausencias se derivaran perjuicios para clientes se considerarán muy graves.

c) Negarse a desempeñar el trabajo para el que perciba un plus determinado para ello si además ello supone un perjuicio para la empresa.

d) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la unidad familiar que puedan afectar a la Seguridad Social y/o a temas de retenciones de impuestos. Si se apreciara malicia, se considerará muy grave.

e) Entregarse a juegos o distracciones ociosas en las horas de trabajo.

f) Realizar trabajos personales con o sin lucro personal durante la jornada de trabajo.

g) La simulación de enfermedad o accidente.

h) La desobediencia a sus superiores en materia de trabajo que esté acorde con la función debida; si implicase quebranto para la empresa, podrá ser considerada muy grave.

l) Simular la presencia de otro trabajador fichando en el control horario, contestando o firmando por él.

j) Negligencia o desidia en la realización de los trabajos que comporte retrasos no justificados, errores indebidos o perjuicio para otros trabajadores que tuvieran concatenación con aquellos.

K) La falta de diligencia y/o imprudencia en acto de trabajo. Si esta falta de diligencia y/o imprudencia implicase riesgo de accidente para el trabajador y/o los compañeros de trabajo de este, o cualquier otro personal, peligro de avería en instalaciones o útiles de trabajo, o deterioro en cualquier material empleado para la realización del servicio fuera de propiedad de quien fuere, podrá ser considerada falta muy grave.

l) La embriaguez o situación análoga debida a sustancias tóxicas en el puesto de trabajo o fuera del mismo vistiendo ropa de la empresa.

ll) Las riñas y pependencias, tanto dentro como fuera del centro de trabajo, vistiendo ropa identificativa de la empresa.

m) La reincidencia en falta leve, aún siendo de distinta naturaleza, en el período de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita de la anterior.

n) La inobservancia, ocultación e incumplimientos previstos en el ámbito de prevención de riesgos laborales, si diera lugar a daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores o de cualesquiera otras personas.

o) No cursar en tiempo máximo de cinco días los partes de baja y confirmación de incapacidad temporal, así como presentar el alta de la misma en un plazo superior a cuarenta y ocho horas, salvo demostración de la imposibilidad de haberlo efectuado.

p) Falseamiento en las causas de otorgamiento de licencias y permisos.

q) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o de los responsables de las empresas clientes.

r) Cualquier otra falta de análoga naturaleza a las anteriores.

s) El uso no autorizado de equipos informáticos, material y herramientas de la empresa para fines personales o de ocio, tanto dentro como fuera de la jornada laboral.

### 3. Faltas muy graves:

a) Más de diez faltas de puntualidad superiores a diez minutos cometidas en el período de seis meses, o veinte durante un año.

b) Ausencias al trabajo no justificadas en el período de un mes por más de dos días durante un periodo de treinta días.

c) Negarse a desempeñar el trabajo para el que perciba un plus determinado para ello si además ello supone un perjuicio grave para la empresa.

d) La trasgresión de la buena fe contractual, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

e) El hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

f) Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos tanto de la propia empresa como de empresas clientes. Así como el encubrimiento y la complicidad se equipararán cuando tales conductas queden suficientemente acreditadas.

g) La condena firme dictada por los Tribunales de Justicia que suponga privación de libertad.

h) La embriaguez y toxicomanía siempre que repercutan negativamente en el trabajo individual o colectivo, y fueran estas habituales.

i) Violar el secreto de correspondencia, documentos o datos conocidos y reservados tanto de la propia empresa como de empresas clientes a terceras personas.

j) Los malos tratos de palabra u obra, el abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes y sus familiares, compañeros y subordinados.

k) Causar accidentes por negligencia o imprudencia.

l) Abandono del puesto de trabajo en puestos de conocida responsabilidad.

ll) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no se deba a razones objetivas.

m) Originar frecuentes riñas y pendencias con compañeros de trabajo.

n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de producida aquella.

o) La indisciplina o desobediencia en el trabajo cuando tenga una repercusión importante ante otros trabajadores, provoque perjuicios notorios o se realice con vejación para la persona ordenante.

p) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

q) El uso para fines particulares de los medios que la empresa pone a disposición del trabajador para cumplir su trabajo, tales como teléfonos, correo electrónico, internet, y cualesquiera otros.

r) Tendrán la consideración de especial gravedad el uso de material informático de la empresa para navegación en Internet visitando páginas de pornografía, participación en chats y juegos.

s) El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.

t) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

u) La actuación que cause un deterioro grave de la imagen de Geodis Logistics Spain, SLU, ante sus clientes u otras entidades externas.

- v) Cualquier otra de análoga naturaleza a las anteriores.
- w) Fumar en la empresa y/o consumir sustancias prohibidas por normativa legal.

#### Artículo 45. *Graduación de sanciones.*

Las sanciones que deban aplicarse a los incumplimientos de los trabajadores, lo serán teniendo en cuenta la intencionalidad, importancia, trascendencia, mala fe, desidia daño causado, así como la reincidencia y reiteración, entre otras circunstancias.

En concreto, las sanciones que podrá aplicar la empresa serán las siguientes:

1. Para faltas leves:
  - a) Amonestación verbal.
  - b) Amonestación escrita.
  - c) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
2. Para faltas graves:
  - a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Para faltas muy graves:
  - a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
  - b) Despido disciplinario.

#### Artículo 46. *Prescripción.*

Las faltas leves prescriben a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que la empresa tiene conocimiento y, en todo caso, transcurridos seis meses desde su comisión.

## CAPÍTULO XII

### Prevención de riesgos y salud laboral

#### Artículo 47. *Principio general.*

La empresa y los trabajadores consideran fundamental la observancia de todos los preceptos que se dirigen a la prevención de la salud y riesgos laborales en relación al trabajo y las instalaciones donde se lleva a cabo.

En consecuencia, ambas partes adquieren el compromiso firme de velar por el cumplimiento, haciendo cumplir, llamando la atención necesaria e imponiendo las sanciones que procedan dentro de las obligaciones y derechos de cada una de las partes, de cuantas disposiciones legales, de desarrollo reglamentario e internas que existan o puedan emitirse.

#### Artículo 48. *Formación y medios de protección.*

La empresa facilitará a los trabajadores los medios de protección personal idóneos –EPIs– para el trabajo a realizar, así como la información y formación necesaria previa.

Los trabajadores, por su parte, están obligados a la utilización de los medios facilitados, y a requerir formación complementaria si la consideraran necesaria para su mejor desarrollo de la actividad a que viene obligado.

## CAPÍTULO XIII

**Otras disposiciones**Artículo 49. *Vestuario.*

La dirección de la empresa establecerá el tipo de vestuario ya sea de verano e invierno y demás elementos tales como: cascos, zapatos, gafas, etc. a utilizar en cada trabajo por quienes lo desarrollen con sujeción a la normativa legal vigente en cada momento.

En el momento de la incorporación de los trabajadores, la empresa hará entrega del vestuario necesario en función de las características del servicio y según la época del año en que se produzca tal incorporación.

El trabajador, al causar baja en la empresa, viene obligado a la devolución de la ropa de trabajo facilitada por la empresa y que debe obrar en su poder. De no hacerlo, la empresa podrá deducir del finiquito de salarios a que tuviera derecho el importe de la ropa no devuelta.

Artículo 50. *Seguro de accidentes.*

La empresa mantendrá una póliza de cobertura de seguro colectivo para casos de invalidez permanente o muerte del trabajador, y siempre que sean derivadas de un accidente laboral o enfermedad profesional.

La cobertura de la póliza abarcará a todos los trabajadores desde el momento del inicio de la relación laboral y hasta la extinción o término de la misma.

En los casos de fallecimiento, se entenderán como beneficiarios el cónyuge, los descendientes de primer grado, ascendientes de primer grado, y por el orden indicado.

No obstante, el trabajador podrá designar beneficiarios concretos mediante escrito dirigido a la empresa quien, tomado conocimiento, lo trasladará a la empresa aseguradora.

En el supuesto de haber designado beneficiarios de forma expresa, y debiendo de hacer entrega de la cuantía de cobertura, se hará a quien figure en el último comunicado realizado.

La cuantía durante la vigencia de este convenio será de 12.000 euros.

Artículo 51. *Jubilación.*

Respecto a la jubilación se estará a lo que en cada momento se regule en la legislación laboral vigente.

Artículo 52. *Excedencias.*

Se estará a lo que en cada momento se regule en la legislación laboral vigente.

Artículo 53. *Acoso sexual.*

La empresa quiere dejar constancia expresa de la importancia que presenta como derecho fundamental de toda persona el respeto a la intimidad y a tener un entorno laboral libre de comportamientos indeseados o de connotación sexual.

A tal efecto, y a modo de definición, se considera acoso sexual en el ámbito laboral, el comportamiento verbal o físico que sea ofensivo para el trabajador o trabajadora que lo sufra, sea cual sea su condición o posición en la empresa, incidiendo en la negativa o la aceptación de este comportamiento en la situación laboral, profesional o privada de la persona.

En este sentido, la empresa será especialmente beligerante en actitudes de esta índole, aplicando las sanciones máximas a que pudiera ser merecedora la persona que cometiera este tipo de actuaciones.

A tal efecto la Dirección de la empresa tiene establecido un código ético con su protocolo de actuación para el caso de producirse un «acoso».

Dicho código ético y su protocolo de actuación es de general conocimiento por cada trabajador y así se informará personalmente a cada trabajador en caso de nueva contratación para la defensa de sus intereses.

**Artículo 54. *Violencia de género.***

La empresa, en la redacción de este convenio, hace suyas las normas que sobre este tema han sido aprobadas en la ley orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género, velando especialmente por su adecuación al mundo laboral de la empresa. Los casos que puedan producirse tendrán el tratamiento interno en el que prime la sensibilidad hacia la persona afectada, buscando siempre la solución consensuada entre la empresa y la persona.

**Artículo 55. *Cláusula de descuelgue.***

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se podrá proceder a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo, siendo dichas condiciones las de jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones y mejoras voluntarias de acción protectora de la Seguridad Social, todo ello de conformidad con lo preceptuado en la legislación vigente.

**ANEXO 1**

**TABLAS SALARIALES 2015, 2016 Y 2017**

**Tablas salariales para los años 2015, 2016 y 2017 en euros brutos**

Grupo profesional	Salario base	Prorrata pagas	Total mes	Total anual
Grupo 6. . . . .	997,50	166,25	1163,75	13965,00
Grupo 5. . . . .	902,50	150,42	1052,92	12635,00
Grupo 4. . . . .	814,34	135,72	950,06	11400,76
Grupo 3. . . . .	746,43	124,41	870,84	10450,08
Grupo 2. . . . .	678,59	113,10	791,68	9500,19
Grupo 1. . . . .	665,00	110,83	775,83	9310,00
Grupo 0. . . . .	SMI con prorrateo mensual de las pagas extras			

**ANEXO 2**

**Tablas de pluses 2015, 2016 y 2017**

Tipo de plus	En euros brutos, mensual
Plus de disponibilidad. . . . .	100,00
Plus de polivalencia y policompetencia . . . . .	50,00
Plus de turnicidad. . . . .	50,00
Plus de nocturnidad . . . . .	80,00