

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 2** *RESOLUCIÓN de 11 de febrero de 2016, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “CEVA Logistics España, Sociedad Limitada Unipersonal” (código número 28009612011996).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “CEVA Logistics España, Sociedad Limitada Unipersonal”, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 12 de noviembre de 2015, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 11 de febrero de 2016.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

IX CONVENIO COLECTIVO DE “CEVA LOGISTICS ESPAÑA, S. L.”

PREÁMBULO

En Madrid, a 12 de noviembre de 2015, reunidos, de una parte, la representación de la Empresa, compuesta por doña Puerto Ahedo, doña Marta Rubial y don Vicente Rodríguez, de otra, el Comité de Empresa compuesta por don Juan Jesús García, don Alfredo Sanz y don Antonio Arcas, don Antonio García y don José Antonio Galante, conciertan los siguientes acuerdos:

Aprobar la redacción del noveno convenio colectivo del centro de Alcalá de Henares de “CEVA Logistics España”, enviando copia del mismo a la autoridad laboral competente, a los efectos de lo establecido en el artículo número 90 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*—El presente convenio colectivo será aplicación en el centro de trabajo que “CEVA Logistics España” tiene actualmente en funcionamiento, sito en carretera M-300, kilómetro 28,500 Alcalá de Henares, 28802 Madrid.

Art. 2. *Ámbito personal.*—El convenio afecta a la totalidad del personal de “CEVA Logistics España, S. L.”, suscrito única y exclusivamente al centro referenciado en el artículo 1 por ámbito territorial en la fecha de su entrada en vigor o contratados durante su vigencia, sin más excepción que los que tengan pactados salarios o condiciones por encima de este convenio. La empresa notificará por escrito al comité quienes son estas personas y sucesivas si se producen.

Art. 3. *Ámbito temporal.*—El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2015, sea cual fuere la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID y será de aplicación hasta el 31 de diciembre de 2017. La retroactividad de este convenio no afectará a aquellas materias en las que expresamente se regule una cosa distinta.

Art. 4. *Denuncia del convenio.*—La denuncia del convenio podrá realizarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse por escrito con una antelación mínima de 3 meses a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. No obstante lo anterior, ambas partes se comprometen a comenzar a negociar el siguiente convenio, al menos, 3 meses antes de su vencimiento.

Una vez denunciado, y transcurrido el período de vigencia, el convenio colectivo se mantendrá en ultractividad, y por lo tanto se seguirá aplicando la totalidad de su articulado, hasta tanto no se apruebe y entre en vigor un nuevo convenio colectivo. De no mediar denuncia se entenderá prorrogado de año en año a partir del 1 de enero del 2018, en sus propios términos.

Capítulo II

Normas generales

Art. 5. *Compensación y absorción.*—Los beneficios concedidos en el presente convenio, compensarán y absorberán los aumentos concedidos por disposiciones legales o reglamentarias, resoluciones de autoridades administrativas, convenios colectivos o cualquier otra fuente, actualmente en vigor o que en lo sucesivo se promulguen o acuerden.

Art. 6. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas en este convenio, forman un todo orgánico indivisible y a los efectos de su aplicación práctica, habrán de ser consideradas globalmente en su conjunto.

En consecuencia, cualquier modificación en el articulado del presente convenio, salvo interpretación a través de la Comisión Mixta de Aplicación y Vigilancia, invalidaría la totalidad, debiendo renegociarse su contenido.

Art. 7. *Comisión Paritaria de Interpretación.*—Con el fin de solventar las cuestiones de interpretación que puedan plantearse durante la vigencia del presente convenio, se constituye una Comisión Mixta de Aplicación y Vigilancia, integrada por seis vocales, tres representantes de los trabajadores, y tres representantes de la Empresa.

Art. 8. *Concurrencia de convenios.*—Se acuerda expresamente que el actual convenio colectivo no podrá ser afectado por lo dispuesto en acuerdos interprofesionales o con-

venios de ámbito distinto, ya sea este superior o inferior al del presente convenio, salvo lo previsto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo III

Organización del trabajo

Art. 9. *Jornada y horario de trabajo.*—1. Se establece una jornada máxima anual de 1.760 horas, efectivas de trabajo para la totalidad de los trabajadores de la Empresa.

2. La distribución de la jornada y horario figura en el Anexo 5 Se recoge que podrán realizarse cambios de turnos entre compañeros, de manera puntual y no por sistema, siempre y cuando, ambas personas puedan desempeñar las mismas funciones.

3. Se establece una interrupción para la comida de 40 minutos de duración, no teniendo la consideración de tiempo efectivo de trabajo y 15 minutos de bocadillo para todo el personal siendo este tiempo efectivo de trabajo.

4. Las horas extraordinarias solo se realizarán en aquellos supuestos en que sean absolutamente necesarias, correspondiendo exclusivamente la propuesta de su realización a los responsables de cada departamento o servicio, repartiéndolas equitativamente por igual. La empresa indicará al responsable del departamento que anote en todo momento quién quiere realizar y quién no, las horas extras cuando hagan falta, para evitar de esta manera discrepancias entre comité y empresa de las distribuciones de las mismas. Se avisara por parte de la empresa con la máxima antelación posible.

5. En cuanto a los retrasos debidos a fuerza mayor, ajenos al trabajador, se tratarán de manera particular actuando como mediadores, RR HH, Comité o comisión paritaria.

Las omisiones de fichaje implicarán en todo caso, una ausencia de 60 minutos, salvo que sea debidamente justificado por su jefe inmediato y dentro de las 24 horas de haberse producido. Dicha ausencia se descontará de sus retribuciones mensuales.

A efectos de cómputo para los importes a descontar, se tendrá en cuenta el salario bruto anual que el empleado tenga en el mes objeto de descuento y el número de horas de trabajo de la Empresa fijadas en el apartado 1, del presente artículo.

Art. 10. *Excepciones a la jornada.*—Debido a la naturaleza de la actividad de la empresa y con el fin de cubrir adecuadamente los servicios mínimos demandados por los clientes, la empresa designará el número de personas necesarias para la prestación de servicios en festivos.

La prestación de los servicios en los días anteriormente indicados, será voluntaria.

La prestación de los servicios en festivos, será obligatoria para todos aquellos que lo tengan recogido en contrato individual de trabajo, siempre y cuando las necesidades de la empresa no se vean cubiertas con la voluntariedad anteriormente citada. Estos trabajadores que obligatoriamente tuvieran que prestar servicios en festivos, elegirán por compensar el festivo trabajado con descanso o bien que le sea compensado económicamente.

Dichas horas serán consideradas como Horas Extraordinarias Estructurales.

No obstante lo anterior, en caso de que se solicite la compensación con descanso, la fecha de dicha compensación deberá acordarse entre la empresa y el trabajador, debiendo en cualquier caso mantenerse en la fecha de disfrute una plantilla mínima del 40 por 100 en cada sección.

Art. 11. *Vacaciones.*—1. Los trabajadores incluidos en el presente convenio disfrutarán de 25 días laborables de vacaciones. Los ingresados durante la vigencia del presente convenio tendrán derecho a disfrutar la parte proporcional, desde su fecha de ingreso hasta el final del año en curso.

2. Siempre se mantendrá una plantilla mínima del 40 por 100 en cada sección, exceptuando el período estival, los trabajadores una vez superado el período de prueba, podrán partir su período anual de vacaciones, con los criterios establecidos y proporcionalmente al total de días devengados, de forma que disfruten de 5 días de vacaciones en Navidad (del 24 de diciembre al 6 de enero, ambos inclusive).

3. Durante el período de vacaciones se percibirá las remuneraciones mensuales fijas (salario base, complemento personal, complemento de antigüedad y plus lineal convenio), no correspondiendo en ningún supuesto la percepción de retribuciones variables.

4. La distribución de las vacaciones queda establecida de la siguiente manera:

4.1. En el período estival que comprende un total de 9 semanas, con fecha de inicio la semana en la que comienza el primer lunes del mes de julio, finalizando por tanto en la novena semana correlativa.

En el mismo se contempla el disfrute de 3 semanas consecutivas (15 días laborables), que dan lugar a tres períodos de 3 semanas cada uno, que tendrán carácter rotativo anualmente, de tal manera que, cada año disfrute sus vacaciones estivales en el período siguiente y así sucesivamente.

4.2. Se podrá previa comunicación y autorización del responsable, cambiar el período de disfrute con otro compañero/a sin que ello modifique las rotaciones en los siguientes años que le correspondiesen.

Las personas que por cualquier circunstancia soliciten vacaciones fuera de período estival, deberá comunicarlo con, al menos, un mes de antelación, debiendo ser autorizado por su responsable. El período deberá ser de 15 días laborables consecutivos, sin que ello modifique las rotaciones en los siguientes años que le correspondiesen. Si bien se podrán autorizar períodos superiores o inferiores siempre que las partes estén de acuerdo.

En el caso que haya festivos en alguno de los tres períodos establecidos, se deberá acordar con el responsable el día o días de disfrute, para su correspondiente autorización.

4.3. En el período de Navidad se contempla el disfrute de un total de 5 días laborables dentro de las fechas establecidas (del 24 de diciembre y hasta el 6 de enero, ambos inclusive, teniendo en cuenta que los medios días del 24 y 31 de diciembre se contemplarán como uno solo). En el período de disfrute Navideño se seguirá la necesidad determinada en el punto 2 de este mismo artículo.

4.4. Los 5 días laborables restantes, deberán disfrutarse en el resto del año y fuera de las fechas o períodos establecidos anteriormente. Dichos días podrán disfrutarse o consecutivos o en dos veces como máximo.

Art. 12. *Permisos retribuidos.*—1. Los trabajadores tendrán derecho, siempre que lo justifiquen, a los siguientes permisos retribuidos:

- 1.1. Por matrimonio, 15 días laborables, considerados de lunes a viernes.
- 1.2. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- 1.3. Por muerte o entierro del cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos, tíos, sobrinos, nietos del trabajador o su cónyuge, 3 días naturales o cinco si es fuera de su lugar de residencia. Por alumbramiento de esposa, 3 días naturales o cinco si es fuera de su lugar de residencia. En caso de intervención quirúrgica en el parto (cesárea) se concederá 1 día natural más.
- 1.4. En el caso de enfermedad grave 3 días naturales y 2 días naturales por hospitalización de los familiares recogidos en el apartado 1.3.
- 1.5. En caso de operación quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, serán 2 días naturales o cuatro si es fuera de su lugar de residencia de los familiares recogidos en el apartado 1.3. En caso de realizarse operación estando de permiso por alguna de las causas expuestas en el apartado anterior, se concederá 1 día natural más, debiendo ser justificado.
- 1.6. Por matrimonio o primera comunión de parientes de padres, hijos y hermanos del empleado y cónyuge, 1 día natural previa justificación.
- 1.7. Para 2015 se establecen 3 días de permiso retribuido para el personal de jornada completa y 2 días de permiso para el personal de media jornada por regulación de convenio (Asuntos Propios), sin justificación. Para el resto de años de vigencia, se regularán al inicio de año, una vez estén publicadas las fiestas de la Comunidad de Madrid.
- 1.8. El trabajador, previo aviso y justificación del facultativo, tendrá permiso retribuido para la asistencia a consulta médica general o acompañamiento a familiares de primer grado (cónyuge padres e hijos) y segundo grado (abuelos, hermanos y nietos), por el tiempo necesario hasta un máximo anual de 18 horas. Todos los tiempos que excedan del límite anterior, se descontarán teniendo en cuenta el salario hora del trabajador.

Cuando la necesidad de la consulta surja en el centro de trabajo, será requisito imprescindible que se cuente con la autorización del servicio médico de la empresa, cuyo horario diario es de 9.30 a 12.30 horas.

En los casos excepcionales en los que no sea posible contar inicialmente con dicha autorización, el trabajador deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento de la empresa, mediante llamada telefónica o cualquier otro medio, así como traer justificante suficiente de la consulta, que deberá ser confirmada con posterioridad por el servicio médico de la empresa.

- 1.9. Asistencia a consulta médica de especialistas, por el tiempo necesario.
- 1.10. Un día por traslado del domicilio habitual, debidamente justificado.
- 1.11. Para los casos de Notaría, la Empresa facilitará el cambio de turno y en su detrimento se recuperará el tiempo de la salida de dicho permiso.

2. Atendidas las circunstancias que en el caso concurren, los jefes que concedieron las licencias podrán prorrogarlas siempre que se justifique su necesidad por el interesado.

3. La concesión de las licencias corresponde a la Dirección o a la persona en quien delegue. En los supuestos recogidos en los apartados 1.2, 1.3, y 1.4, la concesión se hará en el acto, sin perjuicio de las justificaciones posteriores. En el caso 1.1 del propio artículo, el permiso deberá disfrutarse inmediatamente después de la fecha solicitada para tal fin.

4. Las licencias y permisos regulados en estos artículos, serán retribuidas a razón del salario base más complementos personales.

5. La empresa mantiene el criterio de considerar las jornadas de tarde de los días 24 y 31 de diciembre, no laborables. En caso de ser estos sábados o festivos, las de los días precedentes. La empresa afirma que en los dos medios días de mañana se dará servicio al cliente y que en caso de no dar servicio esos días serán permiso retribuido. Las personas que fijen en su calendario las vacaciones esos días, las disfrutarán de las mismas, y las que no lo hagan, vendrán a trabajar esas medias jornadas. Se aplicarán los mínimos recogidos en el artículo 11, garantizando que, al menos, uno de los 2 días será de disfrute siempre y cuando el trabajador lo solicite. El trabajador que disfrute un año las dos festividades, no podrá volver a hacerlo hasta que el resto de los trabajadores los hayan disfrutado. La empresa planificará con un mínimo de 15 días el horario de mañana a aplicar esos 2 días.

Por lo que el personal de media jornada asignado de 16.10 a 20.10 los días 24 y 31 de diciembre, no trabaja esos días.

A efectos de jornada laboral, se computarán cada uno de estos días como media jornada, que se disfrutará como día completo.

6. Los trabajadores que justifiquen, mediante documento oficial que certifique su estado civil como "Pareja de Hecho", podrán en derecho disfrutar de los permisos en este artículo recogidos, quedando excluido el de permiso por matrimonio, apartado 1.1.

Art. 13. *Incapacidad Temporal.*—La baja por enfermedad deberá entregarse directamente en el Departamento de Personal dentro de las 72 horas siguientes a su emisión por el facultativo. Si no es posible en persona, se hará a través de fax o mediante algún compañero, pero siempre dentro del plazo establecido.

Todo lo anterior no eximirá de la obligación de avisar telefónicamente a su responsable directo, del tipo de la baja.

Como complemento a las prestaciones establecidas en la Ley General de la Seguridad Social, cuando el trabajador se encuentre en situación de Incapacidad Temporal, se tendrán en cuenta las siguientes mejoras:

1. En caso de enfermedad común y accidentes no laborales y durante la Incapacidad Temporal con aviso al empresario, el trabajador percibirá el 100 por 100 de su salario, sin que ese beneficio pueda exceder de 7 días al año.

- A partir del 8.º día y hasta el 20.º, se percibirá el 70 por 100 de la base de cotización correspondiente al mes anterior a la baja.
- Del día 21.º hasta el 49.º, se percibirá el 80 por 100 de la base de cotización del mes anterior a la baja.
- A partir del día 50.º, siempre que la baja sea continuada y se encuentre debidamente documentada, el trabajador percibirá el 100 por 100 de su salario.

2. En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, se garantizará el 100 por 100 del salario del trabajador.

3. Para todos los casos que requieran hospitalización, la empresa garantizará el 100 por 100 del salario del trabajador durante los días que dure dicha hospitalización. Para el resto de los días se aplicará lo establecido con carácter general en los párrafos anteriores.

4. La Empresa también se compromete al pago íntegro de las pagas extraordinarias y vacaciones, con independencia de las deducciones que se hayan podido efectuar durante la Incapacidad Temporal.

Esto no eximirá, sin embargo, a los trabajadores de su obligación de comunicar las ausencias conforme a lo regulado en los apartados 1 y 2 de este artículo.

5. En caso de coincidir el período de vacaciones con una situación de incapacidad temporal, se deberá establecer un nuevo período de vacaciones que será acordado de mutuo acuerdo entre Empresa y Trabajador, programando de nuevo el período de disfrute, teniendo en cuenta las necesidades de la Empresa.

Art. 14. *Jubilación parcial.*—El trabajador que cumpliendo los requisitos legalmente establecidos para ello acceda a la jubilación parcial, previo acuerdo, podrá concertar con la empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de su jornada de trabajo, y de su salario del 25 por 100, pudiendo llegar al 75 por 100, en su caso. El resto de la jornada lo percibirá el trabajador mediante su pensión contributiva de jubilación.

Al mismo tiempo de acceder el trabajador a la jubilación parcial, la empresa concertará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada, un contrato de relevo para sustituir parcialmente al trabajador que accede a la pensión de jubilación de forma parcial.

Esta modalidad contractual se rige por lo dispuesto en el artículo 12.6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, y demás normativa de desarrollo.

Este contrato se formalizará siempre por escrito en modelo oficial en el que constará necesariamente el nombre, la edad y las circunstancias profesionales del trabajador sustituido.

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal, el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional.

El contrato de relevo se extinguirá al cumplir el trabajador sustituido la edad legal de jubilación ordinaria que le corresponda según la legislación vigente. Lo anterior se establece sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 12.7.a) 2.º párrafo del Estatuto de los Trabajadores.

En todo lo no previsto en el presente artículo regirá lo dispuesto en la legislación vigente.

Capítulo IV

Condiciones económicas

Art. 15. *Remuneraciones mensuales fijas.*—1. A los efectos de este convenio se consideran remuneraciones mensuales fijas las siguientes:

- Salario Base.
- Complemento personal asignado.
- Complemento personal por antigüedad.
- Plus lineal convenio.

2. Salario Base: El salario base mínimo, en cómputo anual por categorías, aplicables durante la vigencia de este convenio, figura en el Anexo 2 “Tablas Salariales”.

3. Complemento personal asignado: Es el complemento salarial que comprende las percepciones abonadas por la empresa en razón a las condiciones personales del trabajador, según valoración de la Dirección. Este concepto retributivo durante la vigencia de este convenio, tendrá el mismo tipo de incremento de las tablas salariales (Anexo 2).

4. Complemento personal por antigüedad: El complemento personal por antigüedad se abonará por trienios de acuerdo con el baremo que figura en el Anexo 3 “Antigüedad”.

5. Plus lineal convenio: Es el complemento salarial, que figura en las tablas salariales y tendrá el mismo tipo de incremento de las tablas salariales (Anexo 2). Dicho complemento salarial no se tendrá en cuenta en el cálculo del precio de la hora extraordinaria.

Art. 16. *Abono de las remuneraciones.*—Las remuneraciones mensuales fijas se abonarán en quince pagas: doce mensualidades coincidentes con los meses naturales y tres pagas extraordinarias denominadas de marzo, Julio y Navidad.

La paga de marzo del ejercicio actual, se abonará anticipadamente el 31 de marzo. Al personal de nuevo ingreso, se hará efectiva una vez finalizado el período de prueba.

La paga de marzo se abonará en la nómina del mes de marzo, la paga de julio se abonará junto con la nómina del mes de junio y la de Navidad en la primera quincena del mes de diciembre.

El derecho a la percepción de las pagas extraordinarias íntegras, se generarán por año completo de servicio. Períodos inferiores, se prorratearán en función de los días trabajados durante el año.

A efectos de devengo, se tomarán como referencia las siguientes fechas:

- Paga de marzo: Desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre del año natural. Su devengo es anual.
- Paga de julio: Desde el 1 de enero hasta el 30 de junio del año natural. Su devengo es semestral.
- Paga de Navidad: Desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre del año natural. Su devengo también será semestral.

El incremento salarial para el período de vigencia de este convenio consistirá en lo especificado en el Anexo 1.

Art. 17. *Horas Extraordinarias.*—1. Las Horas Extraordinarias solo se realizarán por pedidos o períodos punta de trabajo u otra necesidad derivada de la naturaleza de la actividad.

Para la determinación de su valor se calculará en función del salario base más el complemento personal asignado y el complemento personal por antigüedad, multiplicado por 15 mensualidades y como divisor para 2015, 2016 y 2017, 1.760 horas. Al cociente resultante se le aplicará un incremento del 75 por 100.

2. Las horas extraordinarias realizadas en sábado, domingo o festivo y horario nocturno tendrán un incremento del 100 por 100 sobre el valor del cociente resultante previsto en el párrafo anterior.

Sin embargo, estas horas se compensarán preferiblemente con períodos de descanso, también incrementados en el mismo porcentaje. Y así, cada hora extraordinaria realizada, se disfrutarán 2 horas de una jornada ordinaria.

Será el trabajador el que elija entre la retribución económica o la compensación con período de descanso por la prestación de dichos servicios.

En caso de elegir la compensación con período de descanso, se acordará de mutuo acuerdo entre las partes el período de disfrute.

En el supuesto de no haber acuerdo en la elección de este período, se optará por la retribución económica.

En cualquier caso, el tiempo de descanso deberá disfrutarse dentro de los 4 meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias.

Art. 18. *Pago retribuciones.*—La Empresa pagará las retribuciones correspondientes a través del sistema de transferencia bancaria, una vez efectuadas las deducciones por impuestos y cargas sociales que correspondan.

Para el pago de retribuciones, se reconocen los actuales modelos de recibos de salarios como oficiales, con lo que se adecuarán a la Orden Ministerial del 27 de diciembre de 1994.

Capítulo V

Régimen disciplinario

Art. 19. *Faltas y sanciones.*—1. Se entiende por faltas las acciones u omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.

2. Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los párrafos siguientes podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, que tendrá en cuenta, atendiendo su importancia, trascendencia o malicia, su graduación en leves, graves o muy graves.

3. Se consideran faltas leves las siguientes:

- 3.1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante un período de 30 días naturales.
- 3.2. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- 3.3. El abandono del trabajo sin causa justificada aunque sea por breve tiempo. Si por consecuencia del abandono se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa, a los compañeros de trabajo o se produjera algún accidente, la falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 3.4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 3.5. La no atención al público con la corrección y diligencia debidas.
- 3.6. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 3.7. Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- 3.8. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

4. Se califican como faltas graves las siguientes:

- 4.1. Más de tres ausencias no justificadas o faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días naturales.
- 4.2. Faltas de uno a tres días al trabajo durante un período de 30 días naturales sin causa justificada. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

- 4.3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará falta muy grave.
- 4.4. Entregarse a juegos, de cualquier naturaleza, dentro de la jornada de trabajo.
- 4.5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia u obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria e instalaciones que pretenda introducir la Empresa dentro de sus facultades legales. Si la desobediencia implicare quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- 4.6. Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
- 4.7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 4.8. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para los compañeros de trabajo, o peligro de averías para las instalaciones, se considerará falta muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas, aparatos y medidas de seguridad e higiene de carácter obligatorio.
- 4.9. Realizar sin la oportuna autorización trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear, para fines propios, las herramientas o máquinas de la Empresa.
- 4.10. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no fuere la simple amonestación verbal.
5. Se califican como faltas muy graves siguientes:
 - 5.1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de 6 meses o 20 en un año.
 - 5.2. Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días laborables consecutivos o 5 alternos en un período de 30 días naturales.
 - 5.3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la sustracción de dinero, enseres, piezas o materiales, tanto a los compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona, realizada dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
 - 5.4. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda la manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
 - 5.5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo.
 - 5.6. La embriaguez o toxicomanía que repercuta negativamente en el trabajo.
 - 5.7. La violación del secreto de correspondencia, sigilo profesional o de documentos reservados o confidenciales de la Empresa.
 - 5.8. Dedicarse a actividades que la Empresa, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, hubiese declarado incompatibles o prohibidas, o que implicaren competencia desleal hacia la misma.
 - 5.9. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los directivos, jefes, compañeros de trabajo y subordinados.
 - 5.10. Causar accidentes graves por dolo, imprudencia inexcusable y negligencia inexcusable.
 - 5.11. Abandonar el puesto de trabajo en puestos de responsabilidad.
 - 5.12. La disminución no justificada en el rendimiento de trabajo.
 - 5.13. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
 - 5.14. Las conductas que atenten contra la libertad sexual y supongan acoso sexual tanto verbal como físico.
 - 5.15. El abuso de autoridad. Se entiende como tal, cuando un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un subordinado.
 - 5.16. La condena por sentencia firme en cualquier grado de participación o autoría, impuesta por la comisión de un delito que lleve aparejada pena de privación de libertad por tiempo de un año o más, aunque se cumpliera en libertad condicional. La privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia con-

denatoria firme, conlleva la suspensión automática del contrato de trabajo siempre que sea comunicada a la Empresa por escrito y dentro de los 7 días laborables siguientes a aquel en que se hubiese producido.

5.17. Las derivadas de los previsto en los números 3.3 del punto 3 y 4.3, 4.5 y 4.8 del punto 4.

6. Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

6.1. Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

6.2. Por faltas graves:

- Traslado de puesto dentro del centro de trabajo.
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 20 días.

6.3. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.
- Inhabilitación para ascensos por plazo de hasta 5 años.
- Despido disciplinario.

Capítulo VI

Subvenciones y ayudas

Art. 20. *Subvención por transporte.*—Seguirán recibiendo en concepto de transporte, por un importe de 6,39 euros, por día efectivo de trabajo, todo el personal que venía percibiéndolo con anterioridad al 1 de julio de 1995 (importe al 1 de enero de 2015 sujeto a regularización s/Anexo 1).

Art. 21. *Prendas de trabajo.*—1. La empresa facilitará siguiendo la imagen corporativa de la misma desde la Central, los mismos modelos de prendas que el resto de la Compañía. Dentro de los modelos se entregarán: Dos camisas de verano, dos de invierno y dos pantalones además de una toalla de aseo. Cada 2 años se hará entrega de una chaquetilla.

2. La Empresa no podrá exigir a los trabajadores ninguna prenda de trabajo que no haya sido facilitada por ella.

3. Se establece que sin variar la imagen corporativa de la Empresa. El comité en la persona que se delegue, se ocupará de la calidad de tejidos así como hacer el seguimiento para su entrega o estudiar posibles cambios de prendas.

4. Se establece un calendario de entrega de la ropa con los siguientes plazos:

- Ropa de verano, primera quincena del mes de mayo.
- Ropa de invierno, primera quincena mes de octubre.

Art. 22. *Subvención por hijos disminuidos físicos o psíquicos.*—Se abonará una subvención para estos casos, probados documentalmente por perito en la materia y supeditados a revisiones anuales, consistente en una ayuda económica, que se abonará en las doce pagas coincidentes con los meses naturales, cuyo valor está indicado en el Anexo 4 “Subvenciones”.

Art. 23. *Ayudas por estudios.*—La Empresa concederá becas de estudio para la realización de cursos de perfeccionamiento profesional a aquellos que lo soliciten y que a juicio de la empresa son necesarios para el desempeño de su puesto de trabajo.

La Dirección adoptará la decisión oportuna, previo informe del jefe de departamento al que está adscrito el solicitante.

El 50 por 100 del coste inicial de la matrícula del curso será abonado por la Empresa y el 50 por 100 restante será abonado por el trabajador. Este importe le será reintegrado al trabajador una vez finalizado satisfactoriamente dicho curso.

Art. 24. *Ayuda escolar para hijos de empleados.*—Para el año 2015, 2016 y 2017, la Empresa designa una cantidad fija por niño de 58 euros, que tengan o cumplan de 6 a 16 años, dentro del año natural. Dicha cantidad será incluida en la nómina de septiembre en concepto de Ayuda Escolar.

Art. 25. *Plus Seguridad (Plan de Emergencia).*—La Empresa designa una cantidad fija anual de 1.352 euros a repartir entre los trabajadores que figuren en el Plan de Emer-

gencia de la Empresa, en el EPI y ESI (equipo primera y segunda intervención). El abono de dicho plus se efectuará en la nómina del mes de diciembre del año en curso.

El derecho a la percepción del mencionado plus, irá ligado al período de vigencia y unido al desempeño de esa función.

Art. 26. *Seguimiento embarazo y pruebas de diagnóstico ginecológico.*—La empresa previa prescripción del Servicio Médico de “CEVA Logistics España, S. L.”, abonará el 100 por 100 de las pruebas de diagnóstico y reconocimiento ginecológico.

Art. 27. *Anticipos “Ordinarios”.*—El personal de la empresa podrá solicitar anticipos de nómina de hasta un 40 por 100 sin justificación alguna, desde los día 1 al 12 del mes, con un plazo máximo de entrega por parte de la empresa de 4 días hábiles.

Dicho anticipo nominal será de vencimiento mensual, es decir, se le descontará automáticamente en la nómina siguiente al de su solicitud.

Art. 28. *Anticipos extraordinarios.*—El personal de la empresa podrá solicitar anticipos de hasta cuatro mensualidades netas a reintegrar en el plazo de 12 mensualidades consecutivas, contadas a partir del mes siguiente al que se ha percibido el anticipo. El número máximo de anticipos a conceder no podrá exceder del 15 por 100 de la plantilla existente en cada momento.

Los anticipos anteriormente reseñados se concederán por el siguiente orden de prioridad:

1.º Para atender situaciones de extrema necesidad en casos de enfermedad y sinietro de vivienda habitual del empleado.

2.º Impuestos legales, fianzas, etcétera, del empleado.

3.º Otros supuestos previo estudio y acuerdo de la comisión paritaria.

Art. 29. *Prioridad de ingreso para hijos empleados.*—A igualdad de requisitos solicitados, para la cobertura de una vacante en la plantilla, la Empresa dará prioridad a los hijos de los empleados de la misma.

Respecto a las contrataciones a realizar de nuevo personal, en aplicación a lo establecido en Ley, se refleja que siempre que sea para la realización del trabajo habitual de la actividad de la Empresa será contratado directamente por la Empresa.

En los casos de necesidad para cubrir un puesto vacante en Oficinas (administración en general y/o expediciones), se presentará públicamente los requisitos del puesto a cubrir, entre el personal interno de la compañía, dando opción a todo el personal que cumpla con dichos requisitos a optar al mismo, con carácter prioritario antes de realizar la selección de manera externa.

Capítulo VII

Acción sindical

Art. 30. *Principios Generales.*—La acción sindical en la Empresa se regulará por el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de general aplicación con las modificaciones establecidas en el presente artículo.

Ningún trabajador podrá ser discriminado por pertenecer a una u otra Central Sindical legalmente establecida, de acuerdo con la legislación vigente.

El cómputo del crédito de horas retribuidas de los miembros del comité de Empresa, tendrá carácter anual, no pudiendo sobrepasar en ningún caso lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 31. *El Comité de Empresa.*—Funciones. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes se reconocen a la representación Legal de los trabajadores las siguientes funciones:

A) Ser informado por la dirección de la empresa:

- a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.
- b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.
- c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre la reestructuración de plantillas, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación de la empresa.

- d) En función de la materia que se trate:
1. Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa.
 2. Sobre sanciones impuestas por faltas graves, muy graves y en especial un supuesto despido.
 3. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.
- B) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre las siguientes materias:
- a) Sistema de trabajo, a través del comité de empresa o de cualquier otra comisión, que a tal efecto, de mutuo acuerdo, se pudiera establecer.
 - b) Clasificación profesional, dentro de la normativa vigente.
 - c) Movilidad del personal, cuando afecta a un grupo de personas.
 - d) Horas extraordinarias, la dirección de la empresa informará mensualmente al comité de empresa sobre este tema.
 - e) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.
 - f) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.
 - g) El comité velará no solo porque en los procesos de selección y promoción del personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de trato por razón de sexo.
- C) Garantías:
- a) Ningún miembro del comité de empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador o trabajadora en el ejercicio real de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos aparte del interesado el comité de empresa o restantes delegados de personal y el delegado del sindicato a que pertenezcan, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa. Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores y trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas económicas, objetivas, técnicas, organizativas o de producción.
 - b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

Los miembros del Comité de Empresa podrán informar libremente a los trabajadores, siempre y cuando no entorpezcan el normal desarrollo de la actividad de la Empresa, sobre todo lo relativo a la acción sindical en la Empresa o en la central a la que correspondan.

El Comité de empresa tendrá derecho a utilizar un local que la empresa pondrá a su disposición, para reuniones con motivo de su actividad sindical.

El Comité de Empresa podrá celebrar, previa autorización de la Dirección, asambleas con el personal dentro de las horas de trabajo, con un máximo de 6 horas al año, cuando tenga que tratar asuntos generales de interés laboral de la Empresa que afecten al Centro de trabajo o a la Empresa. La convocatoria de dichas asambleas se sujetará al criterio, de respetar la normal actividad del centro.

Art. 32. Centrales Sindicales.—Cuando los Sindicatos o Centrales hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección del Comité de Empresa, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado que será el responsable frente a la Dirección de la Empresa.

Estas Centrales sindicales podrán celebrar asambleas con el personal en los locales del centro, fuera de las horas de trabajo, comunicándolo previamente con un día de antelación, a la Dirección.

Las respectivas Centrales Sindicales, representadas en el Comité de Empresa podrán solicitar con la debida constancia y representación de la Dirección de la Empresa la recaudación de sus cuotas sindicales a través del sistema de nómina de la Empresa, siempre y cuando se sujeten a los criterios administrativos que les señale el Departamento de Perso-

nal y de acuerdo con la exigencia del artículo 11.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical.

Art. 33. *Excedencias por funciones sindicales.*—Podrá solicitar la situación de excedencia, aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical, de relevancia provincial a nivel de Secretario del Sindicato respectivo y nacional, en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la Empresa si lo solicitara, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

DISPOSICIÓN ACLARATORIA 1.^a

En defecto de normas aplicables del presente convenio y en todas aquellas materias no previstas en el mismo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (Ley 1/1995, de 29 de marzo) y en las demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

DISPOSICIÓN ACLARATORIA 2.^a

Las partes negociadoras de este convenio deciden ratificar en su totalidad y sin condicionamiento alguno el Acuerdo sobre Solución extrajudicial de los Conflictos Laborales, así como su Reglamento de aplicación, vinculando, en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores incluidos en el ámbito territorial y funcional de este convenio, así como sujetarse íntegramente a los órganos de mediación y arbitraje que para entender de estos asuntos se designen.

ANEXO 1

INCREMENTO SALARIAL

La subida salarial garantizada será del 0,5 por 100 para el año 2015, 0,5 por 100 para el año 2016 y 0,5 por 100 para el año 2017, 1,5 por 100 para los 3 años en cómputo total. En el caso de que el IPC real de los años 2015, 2016 y 2017 fuese negativo, en ningún caso se revisarán a la baja las tablas salariales.

Se realizará una revisión al alza según IPC anual y con carácter retroactivo a Enero del año en curso. Se acuerda una reducción de las revisiones al alza de un 0,5 por 100 total de los años 2016 y 2017, de tal forma que se pueda recuperar la parte de incremento que se ha concedido en el año 2015.

La recuperación de este 0,5 por 100 se pactará con el Comité de Empresa en Enero 2017 según el IPC resultante para el año 2016, quedando el resto supeditado a la actualización de tablas de 2017. Una vez recuperado por parte de la empresa el 0,5 por 100 del año 2015, todas las revisiones al alza irán a favor de los trabajadores.

Se procederá a una regularización en Enero 2016 para el caso de que las líneas de actividad superaran los valores acordados en el convenio anterior (5.557 líneas facturadas diarias de promedio) según los incrementos salariales detallados a continuación:

- Incremento de un 7,5 por 100 (5.974 líneas) mejora de un 0,5 por 100 añadido.
- Incremento de un 15 por 100 (6.390 líneas) mejora de un 1 por 100 añadido.
- Incremento de un 22,5 por 100 (6.807 líneas) mejora de un 1,5 por 100 añadido.

Se seguirá la misma proporción para el resto de incrementos.

Se procederá a una regularización en Enero 2017 para el caso de que las líneas de actividad superaran los valores acordados en el convenio anterior, según los incrementos salariales detallados a continuación:

- Incremento de un 7,5 por 100 (5.974 líneas) mejora de un 0,5 por 100 añadido.
- Incremento de un 15 por 100 (6.390 líneas) mejora de un 1 por 100 añadido.
- Incremento de un 22,5 por 100 (6.807 líneas) mejora de un 1,5 por 100 añadido.

Se seguirá la misma proporción para el resto de incrementos.

Para determinar la media de líneas y la forma obtenerlas, el dato será extraído del parte de actividad diaria que realiza el Departamento de Expediciones (Situazione Giornaliera). El dato a tener en cuenta es el número de líneas expedidas/facturadas por el almacén y el cálculo se realizará sumando la media mensual de los 12 meses, dividido entre 12.

La información será entregada trimestralmente junto con el resto de información.

Este incremento será de aplicación a todo el personal en plantilla al 31 de diciembre del año anterior, salvo para personal que haya suscrito en su contrato cláusulas de revisión o incremento más beneficioso a los acordados en el presente convenio.

En las promociones profesionales se aplicará como mínimo, la diferencia que existe entre los importes de las escalas salariales del Anexo 2. Esta diferencia no podrá ser absorbida de ningún concepto.

ANEXO 2

TABLA DE SALARIOS BASE POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

Personal empleado:

1. El salario de todo el personal que preste sus servicios en esta Empresa, con independencia del nivel que ostente en cada momento, queda establecido de la forma que se expresará más abajo.

2. Para el personal con categoría de Titulado Superior que haya suscrito contrato en prácticas, se establece un plazo máximo de 2 años para su adecuación a las Tablas Base previstas para su categoría.

TABLAS 2015

GRUPO I	Sal Base Anual	Sal Base Mensual	Sal Base Diario	Sal Base Hora
Ingeniero y Licenciado	38.760,93	2.584,06	86,14	22,02
Jefe de Organización 1ª	36.176,91	2.411,79	80,39	20,56

GRUPO II	Sal Base Anual	Sal Base Mensual	Sal Base Diario	Sal Base Hora
Jefe Seccion Mercantil	32.300,75	2.153,38	71,78	18,35
Oficial 1ª Almacenero	26.163,72	1.744,25	58,14	14,87
Oficial 2ª Almacenero	24.871,64	1.658,11	55,27	14,13
Almacenero	23.579,56	1.571,97	52,40	13,40
Mozo Especialista	18.008,33	1.200,56	40,02	10,23

GRUPO III	Sal Base Anual	Sal Base Mensual	Sal Base Diario	Sal Base Hora
Jefe Seccion Admin	32.300,75	2.153,38	71,78	18,35
Oficial 1ª Admin	24.871,64	1.658,11	55,27	14,13
Oficial 2ª Admin	23.579,56	1.571,97	52,40	13,40
Aux. Admin	21.318,46	1.421,23	47,37	12,11
Aux. Admin 1ª	19.552,37	1.303,49	43,45	11,11
Ayte Aux. Admin	16.585,67	1.105,71	36,86	9,42

TABLAS 2016

GRUPO I	Sal Base Anual	Sal Base Mensual	Sal Base Diario	Sal Base Hora
Ingeniero y Licenciado	38.954,74	2.596,98	86,57	22,13
Jefe de Organización 1ª	36.357,80	2.423,85	80,80	20,66

GRUPO II	Sal Base Anual	Sal Base Mensual	Sal Base Diario	Sal Base Hora
Jefe Seccion Mercantil	32.462,25	2.164,15	72,14	18,44
Oficial 1ª Almacenero	26.294,54	1.752,97	58,43	14,94
Oficial 2ª Almacenero	24.996,00	1.666,40	55,55	14,20
Almacenero	23.697,46	1.579,83	52,66	13,46
Mozo Especialista	18.098,38	1.206,56	40,22	10,28

GRUPO III	Sal Base Anual	Sal Base Mensual	Sal Base Diario	Sal Base Hora
Jefe Seccion Admin	32.462,25	2.164,15	72,14	18,44
Oficial 1ª Admin	24.996,00	1.666,40	55,55	14,20
Oficial 2ª Admin	23.697,46	1.579,83	52,66	13,46
Aux. Admin	21.425,05	1.428,34	47,61	12,17
Aux. Admin 1ª	19.650,13	1.310,01	43,67	11,16
Ayte Aux. Admin	16.668,59	1.111,24	37,04	9,47

TABLAS 2017

GRUPO I	Sal Base Anual	Sal Base Mensual	Sal Base Diario	Sal Base Hora
Ingeniero y Licenciado	39.149,51	2.609,97	87,00	22,24
Jefe de Organización 1ª	36.539,59	2.435,97	81,20	20,76

GRUPO II	Sal Base Anual	Sal Base Mensual	Sal Base Diario	Sal Base Hora
Jefe Seccion Mercantil	32.624,57	2.174,97	72,50	18,54
Oficial 1ª Almacenero	26.426,01	1.761,73	58,72	15,01
Oficial 2ª Almacenero	25.120,98	1.674,73	55,82	14,27
Almacenero	23.815,95	1.587,73	52,92	13,53
Mozo Especialista	18.188,87	1.212,59	40,42	10,33

GRUPO III	Sal Base Anual	Sal Base Mensual	Sal Base Diario	Sal Base Hora
Jefe Seccion Admin	32.624,57	2.174,97	72,50	18,54
Oficial 1ª Admin	25.120,98	1.674,73	55,82	14,27
Oficial 2ª Admin	23.815,95	1.587,73	52,92	13,53
Aux. Admin	21.532,18	1.435,48	47,85	12,23
Aux. Admin 1ª	19.748,38	1.316,56	43,89	11,22
Ayte Aux. Admin	16.751,94	1.116,80	37,23	9,52

El personal que tenga una jornada inferior a 8 horas, tendrá una retribución reducida en su misma proporción de jornada.

3. Se acuerda el pago del concepto salarial, denominado Plus Lineal Convenio, cuyo importe será de 1.105,85 euros brutos, distribuidos en quince mensualidades. Para el mozo especialista contratado posteriormente al día 1 de enero del 2015, se aplicará de la misma manera, siempre bajo el acuerdo recogido en el Acta número 12 celebrada el día 5 de noviembre del año 2015 en las oficinas sitas en Alcalá de Henares.

4. Las tablas salariales detalladas en el presente Anexo corresponden a los 3 años de vigencia del convenio si bien se deberán actualizar en caso de que se incrementen las líneas de actividad descritas debiendo ser regularizadas conforme lo establece el presente convenio en su Anexo 1, para los años en vigencia.

Plus coordinador y subcoordinador de grupo:

Es el complemento salarial, de puesto de trabajo y de índole funcional para el departamento de Almacén, que perciben aquellos empleados que efectuando las funciones del puesto que tenga asignado, asumen bajo la supervisión del jefe de departamento, el control de trabajo de un grupo de empleados.

La designación de los coordinadores y subcoordinadores de grupo será facultad discrecional de la Dirección en función de las necesidades de organización y racionalización del trabajo.

El importe del citado plus para los Coordinadores consiste en 2.491,99 euros/anuales brutos distribuidos en 12 meses.

El importe del citado plus para los Subcoordinadores consiste en 702,51 euros/anuales brutos distribuidos en 12 meses.

El derecho a la percepción del mencionado plus, irá ligado al período de vigencia y unido al desempeño de la función. Los importes reflejados deberán ser regularizados conforme lo establecido en el convenio en el Anexo 1.

ANEXO 3

COMPLEMENTO PERSONAL POR ANTIGÜEDAD

ANTIGÜEDAD

TRIENIOS EUROS	2015	
	anual 15	acumulado
1	238,17	238,17
2	317,80	555,97
3	394,94	950,91
4	395,93	1.346,84
5	474,89	1.821,73
6	474,89	2.296,62
7	554,00	2.850,62

A partir del séptimo trienio se pagará sin limitación de número, conforme el valor pactado para el séptimo.

Los importes reflejados al 1 de enero de 2015 deberán ser regularizados conforme establece el presente convenio en su Anexo número 1.

El pago de este complemento se efectuará en quince pagas. Es decir, las correspondientes a los 12 meses naturales y las tres extraordinarias de marzo, Julio y Navidad.

Premio antigüedad:

El personal que cumpla 25, 30 y 35 años de antigüedad en la Empresa percibirá un premio, consistente en una paga equivalente a una mensualidad periódica. Se les concederá un día de vacaciones cada año de cumplimiento de los 25, 30 y 35, que será de disfrute el mismo día de cumplimiento de los años, en caso de ser estos sábados, domingos o festivos los precedentes. Dichos días no serán acumulables ni consolidables.

ANEXO 4

SUBVENCIONES Y AYUDAS

- Subvención por hijos disminuidos físicos o psíquicos: Conforme a lo determinado en el artículo 22 del presente convenio, se fija una subvención de 6.690,63 euros anuales (importe al 1 de enero de 2015 sujeto a Anexo 1).
- Seguro de vida y accidentes: “CEVA Logistics España, S. L.”, tiene establecido como beneficio en favor de todos sus empleados, un seguro de vida que cubre los riesgos de: fallecimiento, invalidez permanente absoluta y fallecimiento por accidente. Las condiciones de la póliza están suficientemente divulgadas entre los empleados para las utilicen en su beneficio.
- Subvención Comedor: “CEVA Logistics España, S. L.”, subvenciona para todos sus empleados el 82 por 100 del coste del cubierto, vigente en cada momento en el comedor del Centro de trabajo ubicado en Alcalá de Henares (Madrid). El 18 por 100 restante será a cargo del empleado que utilice el citado servicio.
- Compensación de daños: “CEVA Logistics España, S. L.”, subvencionará el total del coste de la reparación y/o sustitución de los posibles daños que se produzcan en gafas y dentaduras del personal de la empresa, siempre que los mismos se hayan ocasionados durante el desempeño de sus funciones y siempre que no haya mediado negligencia por parte del trabajador.

ANEXO 5

HORARIO DE TRABAJO

Para la vigencia del presente convenio se establece el siguiente horario de trabajo:

- Los días laborables de lunes a viernes será (personal/administración/customer services/servicios generales/calidad):
 - Entrada: 9.00 h.
 - Salida: 17.40 h.

Interrupción de 40 minutos para comer en la franja horaria de 13.00 a 15.00 dependiendo de las cargas de trabajo y/o actividades a desarrollar.

Flexibilidad de 1 hora entrada-salida.

Horarios sujetos a rotación 2/1 (*)

1.º turno Control stock:

- Entrada: 7.30 h.
- Salida: 16.10 h.

Interrupción de 40 minutos para comer en la franja horaria de 13.00 a 15.00 dependiendo de las cargas de trabajo y/o actividades a desarrollar.

Flexibilidad de 1 hora entrada-salida.

2.º turno Control Stock:

- Entrada: 9:00 h.
- Salida: 17:40 h.

Interrupción de 40 minutos para comer en la franja horaria de 13.00 a 15.00 dependiendo de las cargas de trabajo y/o actividades a desarrollar.

Flexibilidad de 1 hora entrada-salida.

Horario HELP DESK (Integración horario FIAT-Clientes):

- Entrada: 8.30 h.
- Salida: 17.10 h.

Interrupción de 40 minutos para comer en la franja horaria de 13.00 a 15.00 dependiendo de las cargas de trabajo y/o actividades a desarrollar.

Flexibilidad de 1 hora entrada-salida.

Horario de Jefes de Sección:

— Recepción, rotación de 3 semanas de mañana y una de tarde:

- Horario de mañana: De 7.30 a 16.10.
- Horario de tarde: De 11.30 a 20.10.

— Dso-Urgentes, horario de 10.00 a 18.40.

Interrupción de 40 minutos para comer en la franja horaria de 13.00 a 15.00 dependiendo de las cargas de trabajo y/o actividades a desarrollar.

Flexibilidad de 1 hora entrada-salida.

Turno Dpto. Transporte:

— Entrada: 11.50 h.

— Salida: 20.30 h.

Interrupción de 40 minutos para comer de 13.00 h a 13.40 h.

Flexibilidad de 1 hora entrada-salida.

Horarios sujetos a rotación quincenal (*):**1.º turno Dpto. Expediciones:**

— Entrada: 7.30 h.

— Salida: 16.10 h.

Interrupción de 40 minutos para comer de 13.00 h a 13.40 h.

Flexibilidad de 1 hora entrada-salida.

2.º turno Dpto. Expediciones:

— Entrada: 11.30 h.

— Salida: 20.10 h.

Interrupción de 40 minutos para comer de 14.00 h a 14.40 h.

Flexibilidad de 1 hora entrada-salida.

Horarios sujetos a rotación 3/1 (*):**1.º turno Almacén (3 semanas consecutivas):**

— Entrada: 7.30 h.

— Salida: 16.10 h.

Interrupción de 40 minutos para comer de 13.00 h a 13.40 h.

Flexibilidad de 1 hora entrada-salida.

El personal que actualmente se encuentre en este turno, podrá pasar a la rotación de un 2/2 mensual a cambio de un plus de 60 euros brutos (Plus Turnicidad). Se solicitará el cambio de manera voluntaria. En caso de que el trabajador quisiera volver a la situación de rotación de 3/1 (situación de partida) deberá preavisar a la compañía en un período de 15 días para la planificación y organización de la misma. En caso de no existir personal voluntario, la empresa no podrá obligar al cambio 2/2.

2.º turno Almacén (1 semana):

— Entrada: 11.30 h.

— Salida: 20.10 h.

Interrupción de 40 minutos para comer de 14.00 h a 14.40 h.

Flexibilidad de 1 hora entrada-salida.

Personal de media jornada (fijo):

— Entrada: 16.10 h.

— Salida: 20.10 h.

Flexibilidad de 1 hora entrada-salida.

(*) El personal de media jornada, ya sea de Almacén, expediciones o personal con reducción de jornada (según establece la Ley), no estará sujeto a rotación alguna, permaneciendo en el horario fijo.

Horario de Cut Off 18:00:

- Entrada: 9.30 h.
- Salida: 18.10 h.

Interrupción de 40 minutos para comer de 14.15 a 14.55 h.

Flexibilidad de 1 hora entrada-salida.

Este horario es de adscripción voluntaria motivada por la solicitud de cliente por la implantación de dicho servicio.

Todo el personal deberá fichar a la entrada y salida del comedor.

Horario nuevas incorporaciones (a partir de 01 de enero 2015):

- Las nuevas incorporaciones se registrarán por un horario de turnos rotativos semanales en función de las siguientes franjas horarias:
 - Turno de mañana: 6.00 h a 14.00 h.
 - Turno de tarde: 14.00 h a 22.00 h.

En caso de que se tuviera que crear un Turno Nocturno, la franja horaria del mismo será de 22.00 a 6.00 horas siendo el plus que se genere para este turno el resultante de aplicar al Salario Base un incremento del 25 por 100.

Estos horarios también estarán a disposición de la plantilla contratada con anterioridad al 1 de enero de 2015, si bien, accederán a los mismos de manera voluntaria.

ANEXO 6

DEFINICIÓN DE CONOCIMIENTOS POR CATEGORÍA Y CRITERIOS PARA SU PROMOCIÓN

No se producirán promociones salvo que Empresa y Comité lleguen a un acuerdo en la manera de llevarlas a cabo, exceptuando las vacantes que serán aplicadas según convenio.

Las partes reconocen que se seguirá negociando la adecuación de nuevas categorías y grupos profesionales, habida cuenta que se trata de una cuestión que requiere más tiempo de negociación y dado que se ha constituido una comisión paralela que negocia estas cuestiones, comprometiéndose a que las reuniones se mantengan con carácter mensual como mínimo y fijándose como un objetivo de cierre del estudio en menos de 6 meses como declaración de intenciones.

- Ayudante de mozo: Deberá en un período mínimo de 18 meses desde su contratación adquirir los conocimientos de la categoría de Mozo.
- Mozo: Deberá en un período mínimo de 24 meses desde su última promoción adquirir los conocimientos de la categoría de Mozo Especialista.
Conocimiento de las tareas propias del Almacén, tales como: ubicación, manejo de carretillas, picking y embalaje, así como de los utillajes y elementos auxiliares para el correcto desempeño del trabajo que presta en cada una de las actividades anteriormente referenciadas y áreas del almacén según las necesidades y carga de trabajo prefijadas por la Empresa, en cada momento.
- Mozo especialista: Deberá en un período mínimo de 36 meses desde su última promoción adquirir los conocimientos de la categoría de Almacenero.
Conocimiento de todas y cada una de las tareas propias del almacén (recepción, ubicación, picking, embalajes, expediciones, etcétera) y de los utillajes y elementos auxiliares precisos para el correcto desempeño del trabajo que presta en cualquiera de las actividades y áreas del almacén según las necesidades y carga de trabajo prefijadas por la Empresa, en cada momento.
- Almacenero: Deberá en un período mínimo de 60 meses desde su última promoción adquirir los conocimientos de la categoría de Oficial 2.^a Almacenero.
En todo caso el desarrollo de su actividad se realizará en los términos definidos para Mozo Especialista, con mayor capacidad y habilidad por la experiencia adquirida.
- Oficial 2.^a almacenero: Deberá en un período mínimo de 36 meses desde su última promoción adquirir los conocimientos de la categoría de Oficial 1.^a Almacenero.
En todo caso el desarrollo de su actividad se realizará en los términos definidos para Almacenero, personal con gran capacidad y maestría en el desarrollo de sus funciones.

- Oficial 1.^a almacenero: En todo caso el desarrollo de su actividad se realizará en los términos definidos para Oficial 1.^a Almacenero. Personal que sería apto para optar a promociones de Jefe de Equipo/Sección.
- Personal administrativo.

Criterios establecidos para optar a la promoción:

Para el estudio de candidatos a promocionar, se crean los siguientes criterios de valoración:

- Se valorará hasta un total de 10 puntos, las siguientes variables:
- Se dará el valor de 3 puntos por tiempo de permanencia “antigüedad” en la categoría anterior.
- Se dará el valor de 2 puntos por antigüedad en la Empresa.
- Se dará el valor de 2 puntos por la valoración realizada por el responsable directo
- Se dará el valor de 2 puntos al informe de Calidad realizado por el Jefe de Almacén. Se dará el valor de 1 punto al informe del histórico de absentismo de cada candidato.

A igual puntuación (sobre 10 puntos), se reunirá Empresa y Comité en caso de desacuerdo en la toma de decisión respecto a la promoción.

Vacantes: Con independencia de las promociones anuales acordadas en el año, en el caso de surgir vacante en alguna de las categorías, exceptuando fallecimiento, se sustituirá la misma con el candidato que según los criterios de promoción (puntuación), cubra dicha vacante, como máximo en el plazo de un mes. Se hace constar que solo se cubriría la primera vacante que originó la causa de dicha sustitución. En caso de haber promocionado en el año anterior o mismo año y no cumplir con los tiempos mínimos establecidos, la promoción será efectiva en la fecha del cumplimiento del mismo (si es menor de un año) o en su defecto al año que se haya producido la vacante. Este punto entrará en vigor a partir de la fecha de la firma del presente convenio.

ANEXO 7

IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Ambas partes se comprometen a velar por el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación en lo que respecta al reclutamiento, selección, distribución, promoción y demás condiciones laborales del personal afectado por este acuerdo.

ANEXO 9

GARANTÍA DE ADECUACIÓN DE PLANTILLA

Las partes firmantes del presente convenio comparten la idea de que la negociación colectiva es el método idóneo para favorecer el logro de los objetivos de competitividad y eficiencia, así como de empleos estables y calidad, que garanticen una continua mejora de la empleabilidad y la garantía en el empleo.

En caso de reajuste de la plantilla por razones económicas, técnicas organizativas o de producción se tengan que realizar rescisiones y adecuaciones de la plantilla existente, la sistemática a seguir será la siguiente:

1. Se atenderán las peticiones de cese que se formulen voluntariamente.
2. Se resolverán, de existir, los contratos suscritos con personal contratado a través de ETT's.
3. Se resolverán, de existir, los contratos suscritos con personal contratado mediante contrato temporal.
4. Finalmente se aplicará para la rescisión del contrato la mínima antigüedad en “CEVA”.

Estos procesos se tratarán y comunicarán al Comité de Empresa para que entre las partes puedan negociar y adoptar la solución menos traumática para la viabilidad futura del centro.

(03/6.175/16)

