

ACUERDO
SOBRE CONDICIONES DE
TRABAJO DE
PULL & BEAR LOGÍSTICA,
S.A.
2010-2012

Reunidos en Narón, el día 13 de octubre de 2010, los componentes de la mesa negociadora, de una parte, la representación legal de Pull & Bear Logística, S.A., y de otra, su Comité de Empresa, asistido por los asesores de los Sindicatos Comisiones Obreras (FITEQA-CC.OO.), y Confederación Intersindical Galega (C.I.G.), representados por:

Parte empresarial:

- Doña Amparo Gómez Olmo
- Doña Ana María García Agra.
- Don Augusto Soto Sánchez.
- Doña Carolina Fidalgo Fernández.
- Don Juan Carlos López Canosa.

Parte social:

-Por parte del Comité de Empresa:

- Don Jorge Porto Arribí (CC.OO.), Presidente.
- Don Fernando Patricio Cortizo (CC.OO.), Secretario.
- Don Jorge Rodríguez Vázquez (CC.OO.).
- Don Francisco José Funcasta Fraga (CC.OO.).
- Don José Manuel Jurado Cardona (CC.OO.).
- Don Erico Pose Varela (CC.OO.).
- Don Miguel Morate Rodríguez (C.I.G.).
- Don Óscar Manuel Fornos Frechoso (C.I.G.).
- Don Pedro José Picos Romero (C.I.G.).

-Como asesores:

- Don Manuel Lores Lago (FITEQA-CC.OO.).
- Don Francisco Xabier Cartelle Pérez (C.I.G.).

Acuerdan establecer las siguientes condiciones laborales que habrán de regir en dicha empresa y que viene a complementar lo establecido en el Convenio Colectivo provincial de A Coruña del sector del Comercio Vario que resulta de aplicación.

Artículo 1: ÁMBITO.

Este pacto será de aplicación al personal de Pull & Bear Logística, S.A., según la regulación específica pactada para cada colectivo.

Artículo 2: VIGENCIA.

El presente Acuerdo tendrá una vigencia de tres años (2010, 2011 y 2012), y entrará en vigor a efectos salariales el día 1 de enero de 2010.

I. CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 3: SALARIOS.

Para el personal operario del Almacén los salarios para cada uno de los años de vigencia del acuerdo serán los que se indican en las tablas que se adjuntan como Anexo, que suponen un incremento salarial del 6 % para el año 2010, del 5'5 % para el año 2011 y del 5 % para el año 2012 en los conceptos de Salario Base, Paga Verano, Paga Navidad, Paga Beneficios o Marzo, Transporte, Antigüedad y CPA y el complemento que sustituyó al Plus de Actividad para el personal que los perciba. Dichos salarios tendrán el carácter de mínimo para el resto del personal: equiparándose el de Auxiliar Administrativo al de Mozo y el de Oficial Administrativo al de Jefe de Equipo.

Artículo 4: ANTIGÜEDAD.

****"Se crea un nuevo concepto retributivo denominado Antigüedad en la cuantía que señala en el Anexo I, por cada cuatrienio de prestación de servicios.***

Dicha cantidad comprende además el Plus de Permanencia que desaparece con efectos del día 1 de abril de 2007".

Artículo 5: PLUS DE NOCTURNIDAD.

****"El trabajo realizado en horario nocturno se compensará con un incremento del 30 % sobre el precio de la hora ordinaria. Se entenderá como horario nocturno el comprendido entre las 21 y las 9 horas, quedando exceptuado de este incremento las entradas al trabajo producidas a partir de las 6 horas".***

Artículo 6: PLUS DE FACTURACIÓN NACIONAL Y EXPORTACIÓN.

****"Se establece un Plus de Facturación-Nacional y Exportación por importe de 4 euros diarios por cada día de trabajo efectivo realizado conforme al calendario laboral."***

Se abonará este Plus al personal que preste servicios en tarde y noche, no abonándose al que tenga jornadas matutinas.

****"Se percibirá exclusivamente en los períodos efectivamente trabajados, no abonándose en las situaciones de incapacidad temporal, ni durante los permisos retribuidos, ni durante las faltas justificadas o no."***

En los períodos de vacaciones regirá lo dispuesto para la prima vacacional.

En caso de prestar servicios en jornada inferior a la fijada en calendario, se percibirá el Plus en la parte proporcional correspondiente".

Artículo 7: PAGAS EXTRAORDINARIAS.

El personal operario podrá optar de forma individual entre continuar percibiendo las tres pagas extraordinarias prorrateadas mensualmente o proceder al desprorratio de las mismas con las siguientes condiciones:

-El desprorratio tendrá que afectar necesariamente a las tres pagas extras en su conjunto, no pudiendo desprorratiarse por separado.

-Una vez comunicado a la empresa, el desprorratio se iniciará a partir de la mensualidad inmediatamente siguiente al final del período de devengo de cada una de las pagas que es el siguiente:

-Paga de verano: se abona en junio y el devengo es del 1 de julio al 30 de junio. El importe de la paga es el que figura en la tabla correspondiente al año en que se abona.

-Paga de diciembre: se abona en diciembre y el devengo es del 1 de enero al 31 de diciembre. El importe de la paga es el que figura en la tabla correspondiente al año en que se abona.

-Paga de marzo: se abona en marzo y el devengo es del 1 de enero al 31 de diciembre. El importe de la paga es el que figura en la tabla correspondiente al año inmediatamente anterior al que se abona.

El personal que perciba las pagas extraordinarias desprorratiadas se les abonará conjuntamente con la mensualidad correspondiente (marzo, julio y diciembre).

Artículo 8: HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se procurará la no realización de horas extraordinarias. En caso de que se realicen, serán retribuidas con un incremento de 100% sobre el valor de la hora ordinaria.

Artículo 9: PRIMA VACACIONAL.

"El personal operario mientras disfrute de vacaciones percibirá -además de sus retribuciones fijas- los complementos de nocturnidad, horas festivas y de domingo, y plus de facturación-nacional y exportación, conforme a las cantidades que les corresponderían en caso de trabajar por su calendario laboral en la fecha de dicho disfrute".

II. JORNADAS, LICENCIAS Y VACACIONES.

Artículo 10: JORNADA LABORAL.

"La jornada laboral será de 1.760 horas anuales".

Artículo 11: UNIFICACIÓN DE JORNADAS.

Las jornadas laborales diarias serán completas y no inferiores a ocho horas para el personal operario hasta alcanzar la jornada anual pactada, con la única excepción del turno de tarde-noche que continuará con el mismo calendario.

Artículo 12: CALENDARIO LABORAL.

El calendario laboral anual se entregará al Comité de Empresa antes del día 15 de octubre y a los trabajadores antes del día 1 de noviembre siempre y cuando las vacaciones estén acordadas antes del día 1 de octubre.

La empresa se compromete a informar durante el mes de enero del excedente de jornada del año en curso para el personal técnico.

Artículo 13: VACACIONES.

**"Se elaborará un calendario vacacional con una antelación mínima de dos meses a la fecha de disfrute."*

El período vacacional se fraccionará en dos períodos, uno de 15 días naturales en temporada de invierno (entre los días 8 de enero y 15 de abril) y otro de 15 días naturales en temporada de verano (entre los días 1 de junio y 31 de agosto).

* Artículos incorporados del anterior acuerdo

Además, será posible el disfrute fuera de los indicados períodos, incluido el disfrute en un único período, siempre que la carga de trabajo lo permita.

Los criterios para la determinación de los períodos de vacaciones serán los siguientes y por el orden que señala:

1º) Se hará un reparto lineal de Mozos y Jefes de Equipo por secciones en cada período vacacional, tanto de invierno como de verano. Si el número de empleados de la sección fuese impar se compensaría con el resto de turnos de la misma sección, no coincidiendo la carga de personal en el mismo período.

2º) Si dos o más empleados solicitasen el mismo período vacacional, se seguirían los siguientes criterios:

- i) Se aplicaría la rotación natural mensual de la sección y se le asignaría a cada uno el turno que le correspondiese por dicha rotación.
- ii) En caso de coincidencia, el período solicitado se asignaría al trabajador/a con mayor antigüedad en la empresa.

3º) Cuando un empleado/a se incorpore durante el año natural a una nueva sección, en caso de conflicto sobre el turno, ese año elegiría el último.

El personal de la Oficina del Almacén podrá disfrutar sus vacaciones, de 21 días laborables, eligiendo de dos a cuatro períodos.

Los trabajadores que se encuentren de baja por incapacidad temporal o de baja relacionada con la maternidad o paternidad coincidiendo dichas situaciones con los períodos de vacaciones prefijados en el calendario laboral disfrutarán de las mismas una vez finalizada dicha situación, acordándose entre las partes el nuevo período de disfrute.

Artículo 14: HORARIO DEL PERSONAL DE LA OFICINA DEL ALMACÉN.

*"Administración:

08:00 h a 17:00 h
09:00 h a 18:00 h
09:30 h a 18:30 h

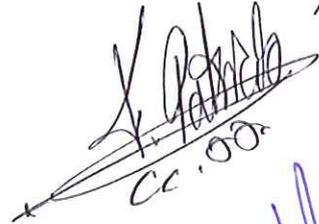
Oficina Muelles:

08:00 h a 17:00 h

Oficina Almacén (Reparto, Pedidos, RR.HH.):

08:00 h a 17:00 h

09:00 h a 18:00 h"



Artículo 15: DESCANSOS.

***"Siempre que la duración de la jornada sea de ocho horas, se establece un descanso a partir de la sexta hora de 45 minutos en las jornadas diurnas, de los cuales 30 minutos correrán a cargo de la empresa, por lo que se considerará como trabajo efectivo, y 15 minutos a cargo del trabajador.**

En las jornadas denominadas de tarde-noche el descanso será de 30 minutos, que correrán a cargo de la empresa. En este caso, los trabajadores podrán acceder a un refrigerio en las máquinas habilitadas al efecto en las zonas de descanso, abonándoles la empresa con dicha finalidad la cantidad de 2,40 euros por cada día de trabajo efectivo.

Artículo 16: LICENCIAS RETRIBUIDAS.

***-Dos días por asuntos propios.**

***-Tres días por traslado de domicilio habitual.**

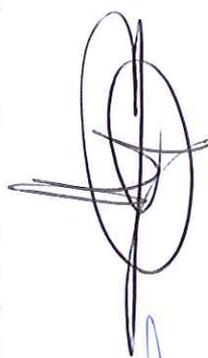
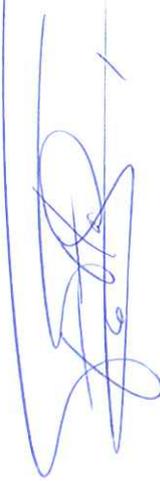
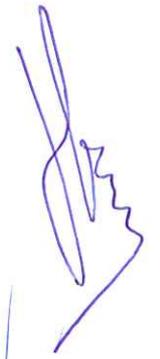
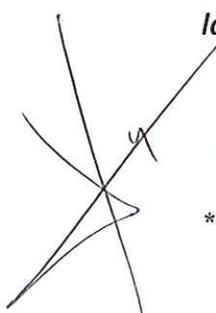
***-Nacimiento de hijo, muerte o enfermedad del cónyuge o parientes de primer grado por consanguinidad o afinidad: 5 días.**

-Por fallecimiento de parientes de segundo grado, 3 días y de tercer grado, 2 días.

-Por el tiempo indispensable para el acompañamiento de hijos menores de 12 años a la asistencia al médico, con un límite de 20 horas al año.

***-Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser utilizado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La trabajadora podrá optar entre hacer uso de la licencia en la forma indicada o acumular el tiempo resultante a la licencia por maternidad y a disfrutarlo a continuación de ésta, computándose ese tiempo a razón de una hora por cada día laborable que falte para cumplirse los nueve meses del menor.**

* Artículos incorporados del anterior acuerdo



***Resultará de aplicación lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

Las parejas de hecho debidamente registradas tendrán los mismos derechos que los derivados del matrimonio en materia de licencias y de ayudas sociales.

En materia de licencias se equiparan los hermanos a los parientes de primer grado.

Artículo 17: FECHAS ESPECIALES.

Los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero, siempre que la carga de trabajo lo permita se fijarán unos servicios mínimos. En caso de que se trabajen dos o más de esos días, los trabajadores rotarán.

III. OTROS DERECHOS.

Artículo 18: EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

A partir de la firma del presente acuerdo, los trabajadores, con una antigüedad en la empresa de al menos un año, podrán solicitar una excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo sujeta a las siguientes condiciones:

- a) La excedencia deberá solicitarse por un período mínimo de cuatro meses hasta un período máximo de doce meses. El período solicitado no podrá ser prorrogado, salvo acuerdo con la empresa.
- b) La solicitud de reingreso deberá solicitarse con un mes de antelación a la fecha de la finalización del período de excedencia.
- c) La reserva de puesto no tendrá efecto hasta la fecha en que se produzca la finalización del período de excedencia solicitado.
- d) Cuando se haya agotado la duración total de 12 meses de esta excedencia especial con reserva de puesto, no se podrá volver a disfrutarla hasta que hayan transcurrido tres años, salvo acuerdo con la empresa.

En caso de no cumplirse estas condiciones, no se producirá reserva de puesto, pudiendo no obstante el trabajador disfrutar de una excedencia voluntaria en los términos del artículo 46.2º del Estatuto de los Trabajadores, en cuyo caso conservaría sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 19: CATEGORÍAS PROFESIONALES.

****"El personal clasificado en la categoría profesional de Mozo que haya prestado dos años continuados en dicha categoría para Pull & Bear Logística, S.A. pasará a la categoría de Mozo Especialista con efectos del día 1 del mes siguiente.***

Anualmente, las partes firmantes del presente acuerdo se reunirán para analizar la adecuación de las funciones realizadas a las categorías profesionales asignadas."

Artículo 20: MEJORAS SINDICALES.

Los locales sindicales serán dotados de los siguientes medios informáticos: equipo informático actualizado, impresora-multifunción y conexión a internet.

Artículo 21: INCAPACIDADES.

La Comisión Mixta Paritaria del Acuerdo estudiará la posibilidad de reubicar al personal que fuese declarado en situación de Incapacidad Permanente en grado de Total para su profesión habitual, derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional, en tareas que pudieran ser compatibles con su capacidad laboral.

Artículo 22: ROPA DE TRABAJO.

"Se pondrá a disposición de los trabajadores ropa de trabajo (incluido calzado) que garantice la normal prestación laboral en condiciones de comodidad.

Las condiciones concretas que deban reunir dichas prendas serán determinadas por el Comité de Seguridad y Salud."

Se proporcionarán tallas adecuadas para las mujeres.

Artículo 23: MUESTRAS.

El personal podrá adquirir las muestras originales de prendas que se pongan a la venta, avisándose en los tablones de anuncios.

* Artículos incorporados del anterior acuerdo

Artículo 24: RATIOS DE PRODUCTIVIDAD.

A la firma del Acuerdo, la empresa facilitará los baremos por los que se cobran los incentivos. A partir de ese momento se facilitarán los resultados con carácter mensual.

IV. AYUDAS Y BENEFICIOS SOCIALES.

Artículo 25: AYUDAS SOCIALES.

**"Se establecen las siguientes ayudas y beneficios sociales:*

a) AYUDA POR NACIMIENTO DE HIJOS.

"Cuando se produzca el nacimiento o la adopción de un hijo y previa justificación de tales circunstancias, el empleado percibirá en un pago único la cantidad de 350 euros por cada hijo.

Cada hijo dará lugar a una única ayuda por este concepto, con independencia de que ambos padres trabajen en la empresa o en cualquiera otra de las empresas que forman parte del Grupo Inditex.

El límite de ingresos para la percepción de esta Ayuda será de 2.300 euros brutos.

b) AYUDA PARA MATERIAL ESCOLAR.

Se abonará la cantidad de 90'15 euros en concepto de ayuda para la compra de material escolar de los hijos de los empleados.

Esta cantidad se abonará una vez al año en la mensualidad de octubre por cada uno de los hijos con las siguientes condiciones:

a) Si el hijo se encuentra cursando la enseñanza obligatoria (de 3 a 16 años), el abono de esta cantidad será automático.

b) En el caso de los hijos mayores de 16 años, para percibir esta ayuda se deberá justificar la matriculación en un centro educativo oficial. En cualquier caso dejará de percibirse esta ayuda al cumplir el hijo 25 años.

Cada hijo dará lugar a una única ayuda por este concepto, con independencia de que ambos padres trabajen en la empresa o en cualquiera otra de las empresas que forman parte del Grupo Inditex.

El límite de ingresos para la percepción de esta Ayuda será de 2.300 euros brutos.

c) AYUDA POR FAMILIAR CON DISCAPACIDAD.

Se abonará la cantidad de 150'25 euros mensuales en 12 mensualidades por cada familiar hasta segundo grado con una discapacidad igual o superior al 33%, que haya sido declarada por la Administración Pública competente en la materia.

Se iniciará el abono de esta ayuda a partir del mes siguiente a la fecha en que se justifique ante la empresa la discapacidad, y se mantendrá mientras el familiar tenga esta condición y figure a cargo de la persona trabajadora, en los términos establecidos en la normativa vigente del IRPF.

Cada familiar dará lugar a una única ayuda por este concepto, con independencia de que ambos padres o familiares trabajen en la empresa o en cualquiera otra de las empresas que forman parte del Grupo Inditex.

El límite de ingresos para la percepción de esta Ayuda será de 2.300 euros brutos.

d) AYUDA GUARDERÍA.

Se abonará la cantidad de 90 euros mensuales en 12 mensualidades en concepto de ayuda para gastos de guardería, por cada hijo que se encuentre matriculado en cualquier centro de educación infantil (entre 0 a 3 años).

Para ser perceptor de esta ayuda, deberá justificarse la matriculación todos los meses y su abono comenzará a partir del mes siguiente a la fecha en que se notifique esta situación a la empresa.

El límite de ingresos para la percepción de esta Ayuda será de 2.300 euros brutos.

e) PLUS POR MATRIMONIO.

Se abonará de forma individual la cantidad de 60'10 euros en caso de matrimonio o registro como pareja de hecho, entendiéndose acreditada esta última

situación mediante la presentación del certificado del Registro de Uniones de Hecho, si éste no existiera, mediante la aportación de una declaración jurada en la que se manifieste la condición de pareja de hecho de la persona causante de permiso acompañada de una certificación de convivencia expedido por el Ayuntamiento correspondiente.

El límite de ingresos para la percepción de esta Paga será de 2.300 euros brutos*.

Artículo 26: SEGURO COLECTIVO.

*"La empresa concertará con una entidad aseguradora una póliza de seguros a favor de todos los empleados por la que se les garantiza una indemnización de 34.000 euros en caso muerte o de declaración de incapacidad permanente (total, absoluta o gran invalidez), siempre que tales contingencias sean derivadas de accidente, sea laboral o no."

V. DISPOSICIONES FINALES.

Artículo 27: DERECHOS LINGÜÍSTICOS.

*"Ningún trabajador podrá ser discriminado en el centro de trabajo por el uso del idioma gallego, por lo cual tendrán pleno derecho a su uso."

Artículo 28: PLAN DE IGUALDAD.

En el plazo de un mes desde la firma del presente acuerdo las partes se comprometen a constituir una Comisión negociadora del Plan de Igualdad.

Artículo 29: COMISIÓN MIXTA PARITARIA DEL ACUERDO.

Con la firma del presente acuerdo quedará constituida una Comisión Mixta Paritaria, compuesta por tres miembros designados por el Comité de Empresa y por tres miembros designados por la Empresa, para interpretar las dudas o discrepancias que puedan surgir en relación a lo pactado, teniendo asimismo el resto de competencias que se le atribuyan en el articulado del acuerdo.

Artículo 30: CONTRATACION DE BECARIOS

No se optará por la contratación de becarios para la realización de tareas propias de categorías reguladas por el presente acuerdo.

En prueba de su conformidad, ambas partes firman el presente documento, en Narón, a 13 de octubre de 2010.

cc. 00

ANEXO I
SALARIOS

MOZOS-MOZO ESPECIALISTA

	Año 2010		Año 2011		Año 2012	
	Salario año	Salario mes	Salario año	Salario mes	Salario año	Salario mes
Salario Base	12.352,44 €	1.029,37 €	13.031,83 €	1.085,99 €	13.683,42 €	1.140,29 €
Paga verano	1.029,37 €	85,78 €	1.085,99 €	90,50 €	1.140,29 €	95,02 €
Paga navidad	1.029,37 €	85,78 €	1.085,99 €	90,50 €	1.140,29 €	95,02 €
Paga marzo o beneficios	1.029,37 €	85,78 €	1.085,99 €	90,50 €	1.140,29 €	95,02 €
Transporte	1.142,95 €	95,25 €	1.205,82 €	100,48 €	1.266,11 €	105,51 €

Antigüedad (por cuatrienio)	571,76 €	38,12 €	603,21 €	40,21 €	633,37 €	42,22 €
-----------------------------	----------	---------	----------	---------	----------	---------

(15 pagas) (15 pagas) (15 pagas)

JEFES DE EQUIPO

	Año 2010		Año 2011		Año 2012	
	Salario año	Salario mes	Salario año	Salario mes	Salario año	Salario mes
Salario Base	15.163,65 €	1.263,64 €	15.997,65 €	1.333,14 €	16.797,54 €	1.399,79 €
Paga marzo o beneficios	1.263,64 €	105,30 €	1.333,14 €	111,09 €	1.399,79 €	116,65 €
Paga verano	1.263,64 €	105,30 €	1.333,14 €	111,09 €	1.399,79 €	116,65 €
Paga navidad	1.263,64 €	105,30 €	1.333,14 €	111,09 €	1.399,79 €	116,65 €
Transporte	1.134,16 €	94,51 €	1.196,54 €	99,71 €	1.256,36 €	104,70 €

Antigüedad (por cuatrienio)	571,76 €	38,12 €	603,21 €	40,21 €	633,37 €	42,22 €
-----------------------------	----------	---------	----------	---------	----------	---------

OTROS CONCEPTOS

Paga de septiembre	390,66 €
Plus de Facturación-Nacional y Exportación	4,00 €
Refrigerio nocturno	2,40 €
Horas domingo	90%
Horas festivo	190%
Horas extraordinarias	200%
Horas nocturnas	30%
Prima vacacional	

Horas nocturnas, horas festivas y de domingo, plus de facturación-nacional y exportación por calendario

cc. 00

cc. 00

cc. 00

cc. 00

cc. 00