El domicilio estará ubicado en el centro de trabajo. La composición de la comisión paritaria será con máximo de dos representantes por la parte social y otros dos por la representación empresarial. Nos acogemos como servicio de arbitraje al SERCLA.

CAPÍTULO II

Régimen de trabajo

Artículo 10. Organización del trabajo

En todo lo referente a la organización del trabajo, la Dirección de la empresa actuará de acuerdo a lo establecido en el presente convenio, y en relación con el artículo 20 del Estatuto del Trabajador y la Legislación Vigente en cada momento.

Y el personal ejecutará normalmente su trabajo habitual bajo las directrices de sus jefes, siempre dentro de los cometidos propios de su categoría profesional o de los afines de su grupo profesional.

Entre las facultades que tiene la dirección de la empresa, son de trascendental importancia en el ámbito de este convenio colectivo las siguientes:

- a) El estudio de métodos y sistemas de trabajo que establezca la empresa DHL Exel Supply Chain Spain, SLU, para el aumento de la competitividad dentro del sector del transporte de mercancías.

Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores y sus representantes legales, deben hacer las consideraciones que crean oportunas para la mejora del servicio al cliente y de sus condiciones de trabajo.

Artículo 11. Derechos laborales

Todo trabajador afectado por el presente convenio, tendrá derecho a mantener las condiciones iniciales a la prestación del trabajo, o en su defecto, las que ostente en la actualidad y de acuerdo con la categoría profesional que corresponda al puesto de trabajo que ocupa. Estos puestos y categorías no podrán ser modificados por la empresa unilateralmente, salvo acuerdo entre la empresa y delegado de personal y siempre por razones de servicio.

Artículo 12. Deberes laborales

Los trabajadores tienen como deberes básicos:

- a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.
- b) Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas
- d) No concurrir con la actividad de la empresa.
- e) Contribuir a la mejora de la productividad.
- f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo y de este convenio y los contemplados en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Leyes Vigentes en todo momento.

Artículo 13. Cambio de puesto de trabajo

Los trabajadores podrán ser ocupados en tareas o cometidos distintos a los de su categoría profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo en dicha categoría, sin que la asignación de tales tareas o cometidos puedan suponer sustitución de las tareas propias de la categoría que el interesado ostente.

Estos cambios o variaciones de puesto de trabajo por necesidades del servicio se harán siempre respetando la categoría profesional y la retribución total, menos en los casos de aquellos mandos que por dimisión dejarán de percibir los complementos inherentes al puesto. De todo ello se informará a los representantes de los trabajadores y se les dará cuenta de las reclamaciones que por los interesados se produzcan.

Artículo 14. Trabajo de categoría superior o inferior categoría

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convenientemente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retribuida entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Artículo 15. Grupos y categorías profesiones

Las categorías serán las que se relacionan en este artículo y, se describen sus funciones en el capítulo IX.

GRUPOS PROFESIONALES

CATEGORÍA ADMINISTRATIVO	CATEGORÍA OPERARIOS
OFICIAL 1.º ADMINISTRATIVO	ENCARGADO
OFICIAL 2.º ADMINISTRATIVO	CAPATAZ
OFICIAL 1.º ADMINISTRATIVO "A"	AUXILIAR ALMACEN CARRETILLISTA
OFICIAL 3.º ADMINISTRATIVO	AUXILIAR. ALMACEN OPERATIVO
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	OFICIAL ALMACEN OPERATIVO
	FACTOR
	MOZO ESPECIALISTA
	MOZO DE ALMACEN

Artículo 16. Ascensos

Cuando la empresa estime conveniente la creación de nuevos puestos de trabajo o categorías, antes de proceder a la contratación exterior se agotarán todas las posibilidades de cubrir la vacante con personal del centro; se convocará en la categoría inferior a las pruebas de aptitud que fijará el servicio de selección de la compañía, para el acceso al nuevo puesto.

La persona seleccionada estará a prueba en su nuevo puesto durante seis meses, después de los cuales, habiendo desarrollado su trabajo satisfactoriamente, adquirirá de forma automática la nueva categoría. Si esta categoría conlleva responsabilidad de mando, el día que por las circunstancias que fuesen la empresa o el interesado no le interesase la continuación en esta categoría dejará de percibir el complemento de mando, si lo hubiese, y pasando a la categoría que ostentaba anteriormente.

Lo anteriormente expuesto se refiere a las categorías reflejadas en el artículo 15 de este convenio.

Artículo 17. Contrato de trabajo

Serán los autorizados por las leyes vigentes, cualquiera que sea su carácter, y se informará a los Delegados de Personal en su caso.

Los contratos de trabajo se redactarán y se firmarán por la Dirección de Personal y se firmarán por la Dirección de Personal de la compañía.

Se acuerda entre ambas partes que los contratos celebrados al amparo del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores puedan celebrarse por un tiempo total de 6 meses en un periodo máximo de 12 meses.

Régimen disciplinario

Artículo 18. Faltas y sanciones

En este capítulo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de carácter general.

En caso de imposición de sanciones, que tengan la calificación de menos graves, grave o muy graves, la empresa notificará y solicitará la colaboración de los Delegados de Personal, para el mejor esclarecimiento de los hechos.

Asimismo la empresa considerará como falta y sancionará si fuese procedente, en consecuencia, los abusos de autoridad que se cometan por quienes desempeñan puestos de mando y especial responsabilidad.

El trabajador que pueda considerarse afectado por el abuso de autoridad, lo pondrá por escrito del jefe inmediato al que cometa el presunto abuso de autoridad y la Dirección de Personal.