BIBLIOTECA DE LEGISLACIÓN

INSTITUTO EUROPEO DE ASESORÍA FISCAL

www.ineaf.es

Descargado desde la Biblioteca de Legislación de INEAF

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

7051 *Resolución de 14 de junio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IX Convenio colectivo estatal de entrega domiciliaria.*

Visto el texto del IX Convenio colectivo estatal de entrega domiciliaria (código de convenio n.º 99008665011994), que fue suscrito, con fecha 20 de noviembre de 2012, de una parte, por la Asociación empresarial ASEMPRE en representación de las empresas del sector, y, de otra, por las centrales sindicales UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 14 de junio de 2013.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

IX CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ENTREGA DOMICILIARIA

PREÁMBULO

Partes signatarias

El presente Convenio Estatal es firmado, de una parte, por la asociación empresarial «ASEMPRE», Asociación Española de Empresas de Reparto y Manipulado de Correspondencia, y, de otra, por las centrales sindicales UGT a través de las Federación Estatal de Transportes, Comunicaciones y Mar (TCM-UGT) y la Central Sindical de CC.OO. a través de su Federación de Servicios a la ciudadanía.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente convenio.

La naturaleza jurídica del presente convenio corresponde a la propia de los convenios suscritos al amparo del artículo 83.2 del E.T.

El presente convenio quedará abierto a la adhesión de otras asociaciones, entidades y organizaciones sindicales, con la previa comunicación a la Comisión Paritaria.

cve: BOE-A-2013-7051

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales en las empresas que tengan la actividad de entrega domiciliaria de todo tipo de comunicaciones postales (cartas, impresos, notificaciones, requerimientos certificados, revistas, prensa no diaria), así como aquellas actividades postales complementarias y necesarias que sin ser principales forman parte de la actividad de la empresa y de sus empleados.

Se entiende como empresa incluida en el ámbito de aplicación de este convenio cualquier tipo de organización empresarial, física o jurídica, que realice esta actividad postal con la obligatoria autorización administrativa singular, o la que le sustituya, y le habilite legalmente a la prestación de estos servicios postales, aunque tenga otra actividad distinta, y que no tengan la condición de operador designado por el Estado para la prestación del servicio postal universal.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este convenio colectivo los trabajadores sujetos a relación laboral de alta dirección conforme lo previsto en la legislación laboral vigente.

El presente convenio colectivo será de aplicación a todas las empresas del sector. Los contenidos pactados en este convenio, tienen el carácter de mínimos, sin perjuicio de lo establecido en el Ley 3/2012, de 6 de julio.

En las empresas que tengan convenio propio, se regirán por lo que disponga la legislación vigente.

Los contenidos del presente convenio podrán ser mejorados en los convenios de ámbito inferior.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Todos los contenidos del presente convenio serán de aplicación en todo el Estado español.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio colectivo sustituye en su totalidad al anterior VIII Convenio colectivo. Entrará en vigor en la fecha de su firma y será efectivo durante los años 2011, 2012, 2013 y 2014. Sus efectos económicos se retrotraen al 1 de enero de 2011.

Artículo 4. *Denuncia y prórroga.*

El presente Convenio colectivo se verá prorrogado a su término.

No obstante lo anterior, y para evitar el vacío normativo que se produciría una vez terminada su duración inicial, o cualquiera de sus prorrogas, continuará vigente en su totalidad tanto en su contenido normativo, como en el obligacional hasta que sea sustituido por otro convenio.

Cualquiera de las partes otorgantes de este convenio podrá denunciar el mismo con una antelación mínima de un mes, previa a su finalización, debiendo para ello comunicarlo por escrito a las partes firmantes, por cualquier medio válido en derecho que acredite la entrega del mismo y su contenido.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Este convenio colectivo forma un todo orgánico e indivisible. No obstante, si por Resolución Judicial o administrativa se anulara alguna de sus cláusulas, la Comisión Negociadora se reunirá en el plazo que marque dicha autoridad para alcanzar un nuevo acuerdo respecto a lo anulado.

cve: BOE-A-2013-7051

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Las mejoras salariales contenidas en este Convenio podrán ser compensables y absorbibles por los salarios vigentes en las empresas que sean superiores a los aquí pactados excepto aquellas que se deriven de Convenios de ámbito inferior que se pacten como desarrollo de este Convenio Estatal.

Las empresas no podrán absorber ni compensar las mayores retribuciones que puedan percibir los trabajadores como garantía «ad personam».

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

Se constituirá una Comisión Paritaria con un máximo de ocho miembros, cuatro por la parte social, que deberá estar formada por los sindicatos firmantes de este convenio, y cuatro por la parte empresarial, que igualmente que los sindicatos será la organización firmante de este convenio, y quedará legalmente constituida cuando su número sea par, aun siendo inferior al número de ocho miembros y queden representadas todas las partes.

7.1 Competencias.

Sin perjuicio de las competencias que vienen atribuidas a las Comisiones Paritarias en el artículo 85.3.e), esta Comisión tendrá además, las siguientes:

a) Interpretar cualquier norma de este Convenio, siendo su informe preceptivo a cualquier conflicto colectivo y debiendo emitir resolución dentro de los quince días siguientes al planteamiento de la consulta.

b) Mediar en las controversias surgidas de cualquier empresa que tenga por origen la interpretación o aplicación de este Convenio. De no lograrse un acuerdo en el plazo de un mes para resolver la controversia, la Comisión Paritaria la podrá resolver, dictando una Resolución.

c) Intervenir y mediar, si se le solicita, ante los organismos correspondientes de forma colectiva en los supuestos de intrusismo o competencia desleal en el sector que pudieran implicar merma de los derechos de los trabajadores.

d) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente Convenio.

e) Emitir informe previo a la presentación de conflictos que sean materia de su competencia ante el SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje)

f) Intervenir en base y según lo dispuesto en el artículo 7.3 de este Convenio Colectivo en material de «descuelgue» o inaplicación salarial y periodo de consulta.

g) Intervenir resolviendo dudas sobre lo dispuesto en el capítulo IV de este Convenio Colectivo en materia de ingresos y contratación.

h) Actualizar las tablas salariales en los casos que corresponda, actuando en funciones de Comisión Negociadora.

i) Emitir dictamen sobre la procedencia de la jubilación parcial anticipada en caso de desacuerdo entre el trabajador/a y la empresa.

j) Las Resoluciones que, en el ámbito de sus competencias, dicte la Comisión Paritaria, serán de obligado cumplimiento, conforme al artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

7.2 Funcionamiento de la Comisión Paritaria.

a) La comisión paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes.

b) Las partes integrantes de la Comisión Paritaria podrán estar asistidas de asesores, con voz pero sin voto.

c) Los miembros de la Comisión Paritaria tendrán derecho a permiso retribuido para los días en que se reúna ésta.

d) Los gastos originados en el desempeño de esta labor, dentro de los parámetros que las partes establezcan, serán sufragados por las asociaciones empresariales firmantes de este Convenio, excepto en el supuesto previsto en el apartado e) siguiente.

cve: BOE-A-2013-7051

e) Los gastos originados por consultas realizadas por terceras personas físicas o jurídicas, no representadas en la firma del presente Convenio Colectivo o no adheridas a él con posterioridad a su firma, deberán necesariamente ser sufragados por ellas para que la comisión paritaria emita el informe que se le solicite.

f) Para que los acuerdos de la Comisión Paritaria tengan validez, deberán ser refrendados por el 51% de los votos de cada representación.

g) En caso de discrepancias tanto en el seno de la comisión paritaria, como en el caso que surjan también para la no aplicación de las condiciones de trabajo, se acordará en cada caso el sistema de solución de las mismas, y a falta de acuerdo, se acudirá a los procedimientos de solución de discrepancias establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

7.3 Cláusula de inaplicación salarial.

Las empresas a las que les sea de aplicación el presente Convenio Colectivo, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrán no aplicar el mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 82.3 del vigente ET, y previo cumplimiento del periodo de consulta establecido en el artículo 41.4 del mismo Estatuto.

A tal efecto, las empresas deberán comunicara la Comisión Paritaria el Acuerdo alcanzado de conformidad con lo dispuesto por el artículo 82.3, adjuntando el referido acuerdo.

Los gastos generados por la Comisión Paritaria en éstos supuestos serán sufragados con arreglo a lo estipulado en la letra e) del artículo 7.2 del presente Convenio.

Artículo 8. *Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.*

1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

2. Asimismo el empresario también podrá suspender el contrato de trabajo cuando se den las circunstancias que se relacionan en el artículo 47 del vigente Estatutos de los Trabajadores y previo cumplimiento de lo dispuesto en dicho artículo.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo en la empresa

Artículo 9. *Organización del trabajo.*

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa sin perjuicio de los derechos y facultades de negociación, audiencia, consulta o información reconocidas a los trabajadores en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio, especialmente lo dispuesto en el artículo 21.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la empresa, los representantes legales de los trabajadores tendrán funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la Ley 1/1995, de 24 de marzo, y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto.

Es obligatorio para el personal la observación y el cumplimiento de las normas e instrucciones que se dicten, que deberán estar, en todo momento, amparadas por la legislación vigente.

Artículo 10. *Desarrollo de la actividad laboral.*

Se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización especifica que sea dada de alta, como tal, ante la Autoridad Laboral, con independencia de donde se desarrolle la actividad que se realizará en las poblaciones, distritos, zonas, sectores o puestos de trabajo que la empresa indique dentro del ámbito de la misma y adscritos al centro de trabajo que corresponda.

cve: BOE-A-2013-7051

La adscripción a un determinado centro de trabajo y la asignación de los puestos de trabajo responderán a criterios de eficacia productiva en la distribución postal, pudiendo variarse en cualquier momento en base a la producción existente, con informe preceptivo a la parte social que podrá dar una alternativa. Dicho informe no será preceptivo en casos imprevistos como bajas de enfermedad, o situaciones análogas.

Los Centros de Trabajo deberán ajustarse a las obligaciones fijadas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Respecto a la calidad de trabajo, y, considerando que el tipo de actividad desarrollada de distribución postal depende, en cuanto a la captación de clientes, continuidad de los mismos y por tanto el mantenimiento de los puestos de trabajo del cumplimiento de los plazos pactados con los clientes, el personal igualmente se ajustará de forma estricta a las disposiciones que la empresa le indique, siempre y cuando no contravenga la Legislación vigente.

La conducta laboral tendrá además la exigencia impuesta en la relación cliente–destinatario evitando cualquier tipo de conducta que pudiera redundar negativamente en la continuidad de los clientes de conformidad con el artículo 9 anterior.

Artículo 11. *Movilidad funcional y geográfica.*

11.1 Movilidad funcional.

En el ejercicio de sus facultades directivas, la empresa podrá acordar la movilidad funcional entre distintos puestos de trabajo. Dicha movilidad se ajustará a los siguientes principios generales:

a) La movilidad no podrá perjudicar la formación profesional del personal.

b) El personal tendrá derecho a las retribuciones de las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de realización de funciones con inferior retribución, en cuyo caso se mantendrán las retribuciones de origen.

c) La movilidad deberá estar basada en necesidades organizativas, técnicas o de producción.

d) No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

e) El empresario deberá comunicar la movilidad a los representantes de los trabajadores.

11.2 Movilidad geográfica.

La empresa podrá acordar la movilidad geográfica de los trabajadores/ras de conformidad con lo dispuesto en el artículo 40 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

Clasificación del personal

Artículo 12. *Clasificación del personal,*

La clasificación del personal de este Convenio viene determinada por la adscripción a un grupo profesional, que comprende las funciones que las empresas pueden desarrollar.

Artículo 13. *Grupos profesionales.*

A) Grupo I: Técnicos.
B) Grupo II: Administrativos.
C) Grupo III: Operativos.

cve: BOE-A-2013-7051

Artículo 14. *Definición de los grupos profesionales y categorías.*

A. Grupo I: Técnicos.

Categoría: Técnicos. Es quien, con funciones o no de mando, con el título adecuado o preparación teórico-práctica suficiente, ocupa un puesto del que dependen departamentos o secciones de la empresa, debiendo o no planificar los objetivos de la empresa, dependiendo en menor o mayor grado de su gestión la consecución de los mismos, siendo las mismas enunciativas, sin que las empresas deban tener personal en cada una de ellas si la organización del trabajo no lo requiere.

B. Grupo II: Administrativo.

Categoría: Oficial administrativo/a. Es quien, con el título adecuado o preparación teórico–práctica suficiente, ocupa un puesto que comprende labores administrativas complejas tanto en su ejecución como en su amplitud, asumiendo responsabilidades incluso de confeccionar la contabilidad de la empresa, relación con bancos, impagados, etc.

Categoría: Administrativo/a. Es quien con el título adecuado o preparación teórico-práctica suficiente se ocupa de labores administrativas mecanizadas o manuales, y que comprende la gama de trabajos propios de esta función, con mención expresa al archivo y mecanografía.

C. Grupo III: Operativo.

Categoría: Repartidor/a. Es quien realiza las labores de producción consistentes esencialmente en la entrega domiciliaria de los envíos, debiendo, asimismo, realizar la preparación de los mismos para su entrega. El desarrollo de su labor comprende, igualmente, la realización de la documentación precisa para llevar los controles exigidos respecto a entregas e incidencias.

Categoría: Clasificador/a. Es quien realiza todas las labores de preparación previas a las de reparto, como puede ser el clasificado, confección de partes, etc., así como de los controles posteriores en caso de que así le sea asignado, debiendo realizar los partes que la organización del trabajo imponga para un control total del mismo.

Categoría: Repartidor/a-Clasificador/a. Es quien realiza las labores descritas para las categorías de repartidor y de clasificador.

Categoría: Repartidor/a-Clasificador/a Especialista. Es el repartidor/a que con especial experiencia y conocimientos técnicos, realiza de forma exclusiva las labores de formación de nuevos empleados, las suplencias, y el refuerzo del personal de las categorías de repartidor/a, clasificador/a, o repartidor/a-clasificador/a, por ausencia de estos, realizando la totalidad del trabajo que estuviere programado o previsto que efectuase el empleado sustituido o de refuerzo. Deberá asimismo realizar labores de control de la calidad de trabajo de las citadas categorías; en ningún caso tendrá funciones de mando. No obstante, no se podrá invocar esta categoría, cuando se realicen dichas funciones por razones técnicas, organizativas o de producción, de forma puntual o esporádica.

Categoría: Clasificador/a-Repartidor/a-Conductor/a: Es quien, estando en posesión del adecuado permiso de conducir en vigor, realiza trabajos de recogida, transporte y entrega de envios postales con vehículo proporcionado por la empresa cuyo P.M.A. no excederá de 3.500 kg, debiendo cubrir el recorrido previsto en los horarios estipulados, salvo imprevistos justificados. El desarrollo de su labor incluye la participación en la carga y descarga del vehículo, informe diario si se le exige del trayecto efectuado así como del estado del vehículo y de los consumos del mismo, comprende las labores complementarias necesarias para el correcto mantenimiento, funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo.

cve: BOE-A-2013-7051

CAPÍTULO IV

Ingresos

Artículo 15. *Normas generales.*

En materia de contratación, se estará a lo dispuesto en las normas legales de aplicación, teniendo derecho preferente, en igualdad de méritos, aquellos trabajadores que hayan desempeñado en la empresa funciones de carácter eventual o de interinidad a satisfacción de aquélla.

En materia de contratación de trabajadores, la empresa deberá ajustarse a las normas legales existentes sobre contratación y empleo vigentes en cada momento, y en las específicas que figuran a continuación, comprometiéndose las empresas a la utilización de los distintos modos de contratación laboral previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos con la obligación de entregar la copia básica al representante legal de los trabajadores.

Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, en modelo oficial quedándose un ejemplar cada una de las partes firmantes, de conformidad con la legislación vigente.

Aquellos trabajadores, cuyo plazo o término máximo establecido por la modalidad del contrato formalizado haya transcurrido o se haya agotado y continúen desarrollando sus actividades laborales sin interrupción en la misma empresa, adquirirán automáticamente la condición de fijos en la empresa, sujetos a relación laboral indefinida.

Igualmente acaecerá con aquellos trabajadores que desarrollen sus actividades sin haber formalizado contrato por escrito y se haya sobrepasado el tiempo de prueba establecido en Convenio Colectivo. La fecha de afiliación a la Seguridad Social se reputara como fraude y se contemplará la fijeza desde el primer día de su contratación.

Artículo 16. *Modalidades de contratación.*

Las modalidades de contratación y sus condiciones se regularan por lo dispuesto en los artículos 10, 11, 12 y 13 del Estatuto de los trabajadores con las singularidades que de forma expresa se pactan en este Convenio.

A. Contratos por obra o servicio determinado.–Podrán celebrarse estos contratos para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía o sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo sea de duración incierta especificándose la obra concreta para la que se realiza en contrato.

B. Contratos temporales por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.–Se podrán realizar para atender acumulación de tareas aun tratándose de la actividad normal de la empresa y realizado simultáneamente con esta conforme a la legislación laboral vigente.

En atención al periodo estacional de la actividad, tendrán una duración máxima de doce meses en un periodo de dieciocho.

En tal sentido y de conformidad con el artículo 15.1.b) del vigente texto del Estatuto de los Trabajadores se podrán realizar estos contratos para adecuar temporalmente las plantillas a los periodos anuales en que habitualmente se produce un incremento en los servicios solicitados por los clientes, así como para atender la acumulación de tareas como consecuencia del disfrute de vacaciones de la plantilla fijado en el calendario laboral.

El número de contratos realizados al amparo de esta modalidad no podrá exceder del 25% del total de la plantilla, exceptuándose de este límite los contratos que se realicen para atender la acumulación de tareas derivada del periodo vacacional de la plantilla de la empresa.

cve: BOE-A-2013-7051

C. Contratos a tiempo parcial.–El contrato de trabajo a tiempo parcial, tipificado en el artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, es aquel que se concierta para prestar servicio durante un número de horas al día, a la semana, al mes, o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

En su formalización por escrito se especificará necesariamente el número de horas al día, a la semana, al mes o al año, por el que se contrata al trabajador/a, y su distribución, así como el salario correspondiente que será proporcional al de la jornada habitual completa establecida en el Convenio colectivo para la categoría profesional de que se trate.

Los trabajadores/as a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores/as a tiempo completo. En el supuesto caso de vacantes a cubrir, estos trabajadores tendrán preferencia a la hora de reconvertir su contrato a tiempo completo.

En los contratos a tiempo parcial de duración indefinida, podrán pactarse la realización de horas complementarias conforme a lo dispuesto en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores y hasta un máximo del 60% de las horas ordinarias contratadas, sin exceder el límite legal del trabajo a tiempo parcial determinado en el apartado 1 del mismo artículo, en todo caso el empresario deberá informar al trabajador/a del día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de al menos un día.

Los trabajadores/as con contrato a tiempo parcial que, mediante horas complementarias efectuadas voluntariamente o por prolongación de jornada, realicen o hayan realizado durante el periodo de tres meses, más de treinta horas complementarias a la semana, deberán considerarse automáticamente en jornada completa. Cuando no se alcancen las treinta horas o más, pero sí más de once horas semanales complementarias durante cuatro meses se efectuará un contrato por las horas efectivamente realizadas.

D. Contratos para la Formación.–Será preceptiva la realización de los cursos formativos y demás condiciones que se acuerden por la representación de los trabajadores y las empresas en sus respectivos ámbitos, o en su defecto por la Comisión Paritaria del presente Convenio en desarrollo de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso, el salario no podrá ser inferior al 90 por ciento del correspondiente a la categoría profesional para la que realizan la formación.

E. Empresas de trabajo temporal.–Los contratos de trabajadores/as contratados a través de las empresas de trabajo temporal tendrán la duración legalmente establecida.

Las empresas usuarias que contraten personal de las empresas de trabajo temporal, se verán obligadas a informar a la representación de los trabajadores de cuantas contrataciones realicen.

Las retribuciones de estos trabajadores/as serán las de Convenio vigente de la empresa usuaria para la que trabajan.

Se reconoce expresamente a los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria la tutela de los derechos de los trabajadores/as de la ETT que trabajen en el mismo centro de trabajo.

F. Fomento a la contratación indefinida.–En ámbitos de empresa, con representación de los trabajadores, se establecerán compromisos entre las partes para la conversión de los contratos temporales en indefinidos, como medida que contribuya a facilitar el fomento del empleo y la estabilidad laboral.

En aquellas empresas que no tengan representantes de los trabajadores, será la Comisión Paritaria del presente Convenio quién establezca los compromisos necesarios para la conversión de contratos temporales en indefinidos.

En todo caso se acuerda seguir el siguiente orden de conversión de contratos:

a) Contratos de fomento de empleo.
b) Contratos para la formación.
c) Contratos en prácticas.
d) Contratos por obra o servicio determinado.
e) Contratos por circunstancias de la producción.

En los contratos laborales no podrán figurar cláusulas restrictivas sobre lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo.

cve: BOE-A-2013-7051

G) Suspensión del contrato.–Se podrá suspender el contrato cuando se den los siguientes supuestos:

Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Asimismo, ningún trabajador/a podrá ser despedido por los supuestos anteriormente descritos.

Artículo 17. *Resolución del contrato.*

17.1 Periodo de prueba.

Todo el personal de nuevo ingreso tendrá un período de prueba, salvo pacto en contrario, que consistirá en:

a) Técnicos, seis meses.
b) Oficial administrativo, administrativo, repartidor, clasificador, repartidor-clasificador, clasificador-repartidor-conductor, repartidor-clasificador-especialista, tres meses.

17.2 Cese del trabajador.

El trabajador/a que tenga contrato de duración superior a un año y que desee causar baja voluntaria al servicio de la empresa estará obligado a ponerlo en conocimiento de la dirección de la misma con los siguientes plazos de preaviso:

a) Técnicos y el repartidor especialista, dos meses.
b) Resto de personal, 15 días.

El incumplimiento por parte del trabajador/a de comunicar su baja, con el debido periodo de antelación, dará derecho a la empresa a descontar de su liquidación un día de salario por cada día de falta de preaviso.

17.3 Extinción del contrato por causas objetivas.

Son causas objetivas de extinción del contrato las determinadas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. *Subrogación.*

18.1 Con el fin de mantener el empleo, dada la rigidez del mercado que no posibilita la búsqueda de nuevos clientes cuando alguno de ellos ha sido captado por otro competidor, poniendo en peligro total o parcialmente el empleo de la empresa que pierde el cliente, las partes convienen en pactar la presente cláusula de subrogación, que operará de la siguiente forma:

La nueva empresa que sustituya a la anterior, bien sea por la concesión del servicio o por otro tipo de causas o disposiciones legales, competencia desleal, etc., adscribirá a su plantilla al personal que perteneciese a la empresa afectada, subrogándose en las obligaciones y derechos derivados de la obligación laboral existente siendo considerada como mínimos.

cve: BOE-A-2013-7051

Esta adscripción incluirá al personal que tuviera suspendido su contrato de trabajo por causa legal.

De la misma forma se entenderá integrado en plantilla de la nueva empresa, al personal con contrato de interinidad y en tanto que su relación permanezca vigente.

Se entenderá «cliente» a los efectos de aplicación de esta cláusula el remitente del envío postal.

No obstante, se excepcionan de tal adscripción:

a) Aquellos/as trabajadores/as que, por la específica función que realizan, superan en su actividad el límite de la empresa y siempre que esto, al momento de la sucesión, mantengan su actividad dentro del sector en otra u otras empresas.

b) El personal de nuevo ingreso con una antigüedad menor a seis meses, salvo que se acredite su contratación por necesidades del servicio en caso de jubilación y coincidan las fechas de incorporación a la empresa.

c) Los Delegados de personal o, en su caso, los miembros del Comité de empresa afectada por la subrogación, continuarán en su mandato hasta la terminación del mismo por el plazo para el que resultaron elegidos/as, sin perjuicio de su cese por las causas y procedimientos que establece la Ley.

18.2 La empresa afectada hará entrega a la entrante de la siguiente documentación:

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago a la Seguridad Social o, en su defecto, resguardo acreditativo de haberlo solicitado.

b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales del personal afectado.

c) Fotocopia de los T.C.-1 y T.C.-2 de cotización a la Seguridad Social a los cuatro últimos meses.

d) Relación del personal afectado conteniendo las siguientes especificaciones:

a. Nombre y apellidos.
b. Número del documento nacional de identidad y letra del número de identificación fiscal.
c. Domicilio del trabajador/a.
d. Antigüedad en la empresa.
e. Modalidad de contrato.
f. Si posee la condición de representante de los trabajadores y fecha de su nombramiento.
g. Percepciones anuales del trabajador/a por todos los conceptos.
h. Número de afiliación a la Seguridad Social.
i. Estado civil y número de hijos/as a su cargo.
j. Calendario de vacaciones especificando por trabajadores/as y referente al año.
k. Fotocopia del contrato de trabajo cuando éste sea de duración determinada, eventual o interina.
l. Las empresas afectadas extenderán un documento en el que se haga constar la liquidación de partes proporcionales correspondientes a las pagas extraordinarias y de los haberes de todos y cada uno de los/as trabajadores/as al momento de producirse la sucesión de las empresas, firmando las mismas al final de dicho documento, e implicando en dicha firma su particular responsabilidad por la veracidad de lo que en el mismo se expresa.
m. Copia de dicho documento será entregada a los Sindicatos más representativos.

En lo previsto en este artículo, además, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (Ley 1/1995, de 24 de marzo), y demás legislación concordante. De producirse modificaciones a esta Ley, en está materia, se mantendrá su actual redacción en el Convenio, hasta tanto en cuanto no se acuerde un nuevo texto.

18.3 La empresa que pierde el cliente (en adelante cedente), a favor de la empresa u organismo tanto público como privado (en adelante cesionario), se procederá la subrogación en las siguientes condiciones:

cve: BOE-A-2013-7051

a) Que la facturación anual que pase de la cedente a la cesionaria, sea al menos de 18.030,36 €. Esta facturación se referirá únicamente a la correspondiente por los servicios realizados con medios propios.

b) Que la facturación sea de clientes con los que trabaje el cedente.

c) Que la cedente lleve trabajando con el cliente al menos un año.

d) Que los empleados afectados por la subrogación lleven al menos seis meses de antigüedad.

e) Obligaciones del cedente:

a. Demostrar al cesionario la facturación realizada el año anterior por el cedente.

b. Anuncia al cesionario de forma fehaciente el interés de que se produzca la subrogación.

c. Demostrar que los empleados afectados reúnen las condiciones que en este artículo se detallan.

d. Proceso/forma/número de empleados.

e. Un empleado por cada 18.030,36 € de facturación. Creo que debemos mantener el importe.

f. De los que lleven un mínimo de seis meses de antigüedad, se comenzará por el más antiguo y posteriormente el menos antiguo y así sucesivamente.

A todos los efectos se considerará cesionario a quien realice la facturación para el cliente, aunque subcontrate la actividad con cualquier otro.

CAPÍTULO V

Jornada de trabajo, descansos y vacaciones

Artículo 19. *Jornada de trabajo.*

La jornada será de 39 horas semanales de trabajo efectivo o su equivalente anual. El trabajo, en aquellos casos que así se indique por existir rendimientos mínimos se entenderá efectuado a tarea.

La jornada podrá ser continuada o partida, extenderse desde las «0» a las «24» horas de cada día, de lunes a sábado; para ello, así como a efectos de horas extraordinarias, podrá acordarse en el ámbito de cada empresa entre los representantes de la misma y de los trabajadores el horario de inicio y finalización de la jornada y también el cómputo bimensual de la misma a los efectos de horas extraordinarias.

Todos los trabajadores/as que tengan jornada continuada superior a 6 horas diarias disfrutarán de un tiempo de veinte minutos diarios para la toma del bocadillo. El citado tiempo tendrá la consideración, a todos los efectos, como de trabajo efectivo. Los trabajadores/as con jornada continuada inferior a las seis horas disfrutarán del tiempo proporcional a su jornada.

En el mes de enero se realizará un calendario laboral con cómputo de horas anuales, días hábiles, vacaciones y festivos. Asimismo, en materia de horarios y dado el cómputo mensual, podrán variarse cada dos meses en función de las necesidades productivas conforme a la legislación vigente.

Artículo 20. *Vacaciones.*

Serán de treinta y un días naturales o su correspondiente proporción de no llevar el trabajador/a un año de antigüedad.

Con carácter general, el disfrute de las vacaciones no puede sustituirse por prestación económica alguna, salvo que el contrato de trabajo se hubiera extinguido antes de la fecha fijada para el periodo vacacional sin que se hubieran disfrutado las vacaciones correspondientes. En este caso su retribución será de salario base, antigüedad, plus de zona y complemento de actividad.

cve: BOE-A-2013-7051

Se devengarán y disfrutarán en el transcurso del año natural por orden rotativo, en fracciones de quince días, garantizando que del 1 de junio al 30 de septiembre todo el personal disfrute de quince días, salvo acuerdo particular entre las partes.

Se realizará un calendario de vacaciones entre los meses de enero y febrero.

CAPÍTULO VI

Participación en la empresa y derechos sindicales

Artículo 21. *Derechos de información.*

Los representantes de los trabajadores tendrán las prerrogativas que la legislación les conceda, con mención expresa a los siguientes puntos:

a. Información regular y periódica a los representantes de los trabajadores sobre el seguimiento y marcha del sector a fin de evitar la aparición o existencia de empresas que, dedicándose a la misma actividad, no cumplan con las disposiciones en materia de contratación y/o Seguridad Social, poniendo con ello en peligro la continuidad de las empresas que se ajustan a las normas de aplicación.

b. Información previa con un mes de antelación a cualquier proceso de reconversión o fusión, así como reestructuraciones de empleo o, apertura de procesos de negociación con las administraciones públicas tendentes a establecer una regulación especifica para establecer un marco singular superador de una situación de crisis.

c. Información a los representantes de los trabajadores en caso de implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo, tiempos, sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

d. Información a cargo de los representantes de las organizaciones signatarias del Convenio a sus respectivos representados sobre lo dispuesto en este. Esta información se realizará sin que se obstaculicen las tareas productivas y fuera de la jornada laboral.

Las empresas informarán en el último trimestre del año a los representantes de los trabajadores y a las secciones sindicales legalmente constituidas sobre su política de empleo.

21.1 Participación sindical en la empresa.

Los Delegados de Personal tendrán derecho dentro de cada empresa, a la acumulación de horas sindicales, en favor de uno o varios Delegados de la propia empresa. Para ello será suficiente la aceptación voluntaria de los Delegados cedentes del crédito horario.

A petición de los sindicatos, se podrá deducir de la nómina la cuota sindical de sus afiliados, siempre que éstos así lo soliciten por escrito.

Los trabajadores/as afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a. Constituir secciones sindicales conforme a la legislación vigente.

b. Celebrar reuniones previa comunicación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello fuera de la jornada laboral y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c. Recibir la información que le remita su sindicato.

21.2 Los sindicatos que acrediten la representación suficiente en el ámbito de la empresa, podrán formar las secciones sindicales de conformidad con lo dispuesto en las normas de aplicación sobre esta materia, nombrando un Delegado Sindical que, de existir representación social, será, en lo posible, miembro de la misma.

a. Secciones Sindicales: Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa, tendrán

cve: BOE-A-2013-7051

los siguientes derechos: A la negociación colectiva en los términos previstos en la legislación vigente.

b. A disponer de un tablón de anuncios para facilitar la información que pueda interesar a los afiliados y trabajadores poniéndose en un lugar visible en la empresa.

c. A la utilización de un local y medios adecuados para desarrollar sus actividades en empresas o centros de trabajo.

21.3 En el caso que los delegados sindicales no formen parte del Comité de Empresa su estatus será el siguiente:

a. Tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa.

b. Acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa

c. Podrán asistir a las reuniones de los comités y de los órganos internos de las empresas en materia de seguridad e higiene.

d. Deberán ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores o a sus afiliados, especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

21.4 Comité Intercentro: La representación social lo será en el ámbito de centro de trabajo, tal como se define en el presente Convenio, pudiendo en las empresas con más de un centro de trabajo constituirse un Comité intercentro de acuerdo con la normativa vigente.

En aquellas Empresas donde existan más de un centro de trabajo con Comité de Empresa propio se podrá constituir un Comité Intercentros, que estará compuesto como máximo por trece miembros y dicha composición será proporcional a los resultados de las Elecciones Sindicales.

Dicho comité se dotará de un Reglamento de Funcionamiento interno, que regulará la elección del Presidente y del Secretario así como de las competencias que asumirá dicho Comité. El Presidente del Comité deberá facilitar a la dirección de la empresa una copia del citado reglamento.

CAPÍTULO VII

Retribuciones

Artículo 22. *Disposiciones generales.*

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio, serán las estipuladas en las tablas anexas.

Cláusula de Revisión: Se acuerda un incremento salarial para el año 2013 que será el resultado de aplicar un incremento del 1,3% a las tablas salariales vigentes.

Se acuerda que para el año 2014, el incremento salarial se tendrá como referencia lo acordado en el Acuerdo de Negociación Colectiva o instrumento que lo sustituya.

Las tablas salariales pactadas serán revisadas por la Comisión Paritaria, dentro de los 30 primeros días a contar desde la firma del presente convenio.

Artículo 23. *Salario base.*

Es el determinado en tablas para cada categoría.

Artículo 24. *Plus de transporte.*

Se establece un plus de transporte mínimo según anexo tabla salarial para todos los trabajadores. Dicho plus podrá ser superior al previsto en el presente Convenio en virtud de acuerdos individuales o colectivos, adecuándose a las necesidades particulares de las

cve: BOE-A-2013-7051

empresas y los trabajadores, al coste del transporte público de la población donde se encuentra el centro de trabajo. Dicho plus se percibirá por día realmente trabajado teniendo la consideración de retribución extrasalarial. El importe de dicho plus viene recogido en las tablas en cómputo anual.

Artículo 25. *Antigüedad.*

Consistente para todas las categorías profesionales en dos bienios y un quinquenio con los importes que figuran en Anexo 9.

En las empresas que a la aplicación de este Convenio tengan otro tipo de retribución de este concepto, se aplicará lo aquí dispuesto y, de existir mayor retribución por este concepto, se consignará en nómina como «más antigüedad» que podrá congelarse para el futuro.

Artículo 26. *Plus de eventualidad.*

Los trabajadores/as que sean contratados con contratos eventuales que no sean de interinidad, cobrarán un Plus de eventualidad por doce pagas si desarrollan su labor en poblaciones superiores a 50.000 habitantes. Esta medida se realiza para fomentar la contratación indefinida.

Este plus viene especificado en Anexo 9.

Artículo 27. *Plus de zona.*

El establecido en tablas Anexas, y que viene determinado por el número de habitantes de la población donde desarrolla su trabajo, el personal contratado. Si el trabajo se realiza en dos poblaciones o si existiere desplazamiento ocasional, regirá el plus de la población de más habitantes durante el tiempo que dure esta situación.

Artículo 28. *Horas extraordinarias.*

De mutuo acuerdo podrán ser compensadas con períodos de descanso que se disfrutará dentro de los dos meses siguientes a su realización excluyéndose en estos dos meses el periodo de disfrute de vacaciones. En el supuesto de no existir acuerdo para su compensación por descanso, y sin perjuicio del valor que pueda fijarse en ámbitos inferiores, se establece un valor mínimo determinado en las tablas para cada tramo.

Artículo 29. *Gastos de desplazamiento.*

Los gastos de desplazamiento resarcen al trabajador de los gastos que por dicho concepto efectúa éste en los desplazamientos necesarios por causa de su trabajo y por orden de la empresa, y serán los comprendidos entre el centro de trabajo y la zona de reparto asignada. El medio de transporte para los desplazamientos será determinado por la empresa, en caso de utilizar el trabajador transporte privado, será necesario el acuerdo de ambas partes.

Los empleados que, para la realización de su trabajo, por acuerdo entre ambas partes, utilicen su vehículo a motor, tendrán las siguientes compensaciones:

a) Por coche: 0,32 €/kilómetro.
b) Por motocicleta: 0,18 €/kilómetro.
c) Por ciclomotor: 0,15 €/kilómetro.

Estos importes corresponden al presente ejercicio de 2011, incrementándose obligatoriamente en los años siguientes con su IPC Real.

La empresa diseñará las rutas y los partes correspondientes para el control de los kilómetros realizados, pudiendo diseñar rutas teóricas y liquidar por los kilómetros reales de la ruta.

cve: BOE-A-2013-7051

De forma adicional y expresa a las cantidades pactadas en los párrafos anteriores, se establece que durante el año 2013, se pagara a cada empleado la cantidad de trescientos veinte euros (320 €), la forma de pago podrá efectuarse en uno o varios pagos, incluso prorrateado mensualmente.

Artículo 30. *Plus de nocturnidad.*

El plus de nocturnidad se percibirá durante el periodo comprendido entre las 22 y las 6 horas. Se establece un valor mínimo para este concepto que será el sumatorio anual de los conceptos salariales de salario base, plus de zona, el plus de antigüedad, complemento de actividad y plus de eventualidad, dividido por la jornada anual de 1755 horas, e incrementado el resultado por hora un 25%. Quedan exceptuados de esta medida aquellos contratos de trabajo que se hallan establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

La citada cantidad podrá ser mejorada por acuerdo en ámbito inferior.

Artículo 31. *Complemento por actividad.*

Se entenderá por complemento de actividad, el plus de puesto individual que responda a una actividad personal que supere la determinada para un grupo o categoría profesional. Su percepción no podrá ser invocada en el tiempo como derecho adquirido. Este complemento será de aplicación para aquellos trabajadores/as que realicen su labor con ciclomotor o motocicletas.

Se fija el importe de este complemento en 50 € mensuales por once pagas. Estos importes corresponden al presente ejercicio de 2011.

Artículo 32. *Pagas extraordinarias.*

Se establecen dos pagas extraordinarias cuyo importe se compondrá del salario base, plus de zona, antigüedad y el complemento personal, que se percibirán como fecha tope el 30 de junio y el 15 de diciembre.

Los/as trabajadores/as que no lleven un año a su vencimiento, percibirán la parte proporcional del tiempo trabajado.

Las partes podrán acordar prorratear las pagas mensualmente por doce partes iguales.

Artículo 33. *Forma de pago.*

El pago de las retribuciones será a mes vencido, pudiéndose pagar mediante el ingreso en cuenta corriente, dentro de los primeros cinco días naturales del mes siguiente, que servirá como justificante de pago, supliendo la firma del recibo del salario.

CAPÍTULO VIII

Régimen de trabajo

Artículo 34. *Forma de la prestación.*

Dada la naturaleza de la actividad de la empresa, el personal deberá concluir la totalidad de la labor diaria asignada dentro de la jornada de trabajo pactada. Sí por cualquier causa no se concluyera la labor asignada, el personal lo comunicará al responsable del centro de trabajo, con indicación del trabajo que ha quedado pendiente de realizar y su causa.

Artículo 35. *Primas a la producción.*

Se podrán pactar en las empresas de forma colectiva primas a la producción por unidad repartida. Esta prima se abonará bien desde la primera unidad o a partir del

cve: BOE-A-2013-7051

rendimiento mínimo exigible en aquellos casos que así se pacte, siendo su percepción incompatible con el abono de horas extraordinarias.

Artículo 36. *Rendimiento mínimo exigible.*

En aquellas empresas que de forma colectiva se hubiere pactado un sistema de trabajo a tarea se establecerán rendimientos mínimos exigibles.

Se establece como forma básica para su implantación la media del año anterior realizada en la zona en número cuantitativo.

Si la zona geográfica no varía y lo hace el número de envíos, podrá pactarse un nuevo rendimiento mínimo exigible dentro de su jornada laboral entre la empresa y los representantes de los trabajadores o entre las partes.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 37. *Facultad disciplinaria y clases de faltas.*

Es facultad de la dirección de la empresa ejercer la potestad disciplinaria respecto del personal afectado por el ámbito de este Convenio, de acuerdo con el régimen jurídico previsto en el mismo y, en su defecto, en el Estatuto de los Trabajadores.

Las faltas son enunciativas, sin que ello suponga que la conducta que no se ajuste a las normas básicas de toda relación contractual, no puedan ser sancionadas, de no estar reflejada dicha conducta en las que aquí se detallan.

Clases de faltas.–Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencia e intencionalidad, en leves, graves, y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los apartados siguientes:

37.1 Faltas leves.

Serán consideradas como faltas leves las siguientes:

a) La ligera incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.

b) El retraso injustificado, desobediencia, negligencia o descuido excusables en el cumplimiento de sus tareas, siempre que de tales conductas no se deriven ni se puedan derivar perjuicios graves para el servicio, en cuyo caso tendrán la calificación de faltas graves.

c) La falta de comunicación con la debida antelación de la inasistencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se acredite la imposibilidad material de hacerlo.

d) No cursar en el tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se acredite la imposibilidad material de hacerlo.

e) Ausencias sin justificación por un día.

f) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada hasta cuatro veces en un periodo de treinta días, siempre que el tiempo acumulado dejado de trabajar no supere el correspondiente a dos días de jornada laboral ordinaria.

g) El abandono del servicio durante la jornada sin causa fundada, incluso cuando sea por breve tiempo y no provoque perjuicio alguno en el servicio. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según las circunstancias concretas de cada caso.

h) El descuido en la conservación de los locales, el material y los documentos de la Empresa, así como las imprudencias en la conducción de los vehículos que pudieran comportar leves daños a los mismos.

i) La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos

cve: BOE-A-2013-7051

laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o salud de los trabajadores.

37.2 Faltas graves.

Serán consideradas como faltas graves las siguientes:

a) La grave desconsideración en el trato con el público, los superiores compañeros y/o subordinados.
b) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina y de ella derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerado como falta muy grave.
c) Ausencias sin justificación por dos días, sean o no consecutivos, durante un periodo de treinta días.
d) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada entre cinco y nueve veces en un periodo de treinta días, siempre que el tiempo acumulado dejado de trabajar no supere el correspondiente a tres días de jornada laboral ordinaria, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
e) El abandono del servicio durante la jornada sin causa justificada, cuando el mismo provoque cualquier perjuicio de consideración en el desarrollo del servicio y/o pueda ser o sea causa de accidente.
f) La simulación de enfermedad o accidente.
g) El encubrimiento de incumplimientos cometidos por otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el puesto de trabajo.
h) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, vehículos, material o documentos de los servicios.
i) La inobservancia, ocultación y, en general, el grave incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, cuando tal incumplimiento pudiera originar riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.
j) La utilización, cesión, o difusión indebida de datos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en la Empresa. Estas conductas podrán ser consideradas como faltas muy graves en el supuesto de que representen una trasgresión muy grave y culpable de la buena fe contractual.
k) El acceso no justificado por personal sin titulación médica a los datos o historiales médicos de los empleados, así como su utilización, tratamiento, cesión o difusión.
l) La negligencia en la custodia de los anteriores datos de carácter médico que facilite su difusión indebida.
m) Realizar trabajos particulares dentro de las instalaciones de la Empresa, así como emplear herramientas de la misma para usos propios.
n) No prestar servicio con uniforme cuando se esté obligado a ello y se disponga de los medios necesarios para su uso.
o) La negativa injustificada a asistir a cursos de formación cuando éstos sean obligatorios y coincidentes con la jornada de trabajo.
p) El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho reconocido por este convenio, el ET o demás leyes vigentes del que se derive un perjuicio notorio para el subordinado.
q) La embriaguez o toxicomanía no habituales durante la jornada laboral que repercuta negativamente en el servicio o fuera de acto de servicio cuando el empleado vista el uniforme de la Empresa.
r) La disminución continuada y voluntaria del rendimiento de trabajo normal o pactado, siempre y cuando no tenga el carácter de muy grave.

cve: BOE-A-2013-7051

s) La comisión de dos faltas leves similares, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

37.3 Faltas muy graves.

Serán consideradas como faltas muy graves las siguientes:

a) La violación del secreto de la correspondencia postal, su detención arbitraria o contra derecho, su intencionado curso anormal, su apertura, sustracción, destrucción, retención u ocultación y, en general, cualquier acto que suponga infidelidad en su custodia.

b) A los anteriores efectos, se entenderán como actos de infidelidad en la custodia de los envíos todas aquellas conductas que, teniendo en cuenta el sistema de trabajo de cada puesto, impliquen desidia o negligencia en la custodia.

c) La grave y culpable insubordinación individual.

d) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito esté o no relacionado con el servicio, siempre y cuando exista condena y la conducta pueda implicar para la Empresa la desconfianza respecto de su autor y, en todo caso, cuando la duración de la condena sea superior a seis meses.

e) El falseamiento intencionado de datos e informaciones del servicio.

f) Ausencias sin justificación durante más de dos días, sean o no consecutivos, durante un periodo de treinta días.

g) Las faltas reiteradas de puntualidad sin causa justificada, durante diez o más días en un periodo de treinta días, o durante más de veinte días en un periodo de noventa días.

h) El uso no autorizado y con carácter personal de los medios de producción de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a las normas internas de la Empresa a estos efectos, tendrán también la consideración de medios de producción los equipos y útiles informáticos.

i) Hacer desaparecer voluntariamente, inutilizar, destrozar o causar desperfectos de manera igualmente voluntaria, en materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

j) El abandono del trabajo en puestos de especial responsabilidad.

k) Cualquier acto que suponga la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas, derechos sindicales y el ejercicio del derecho de huelga legal de otros trabajadores.

l) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios mínimos en caso de huelga y la realización durante la misma de actos que tengan por finalidad coartar la libertad y derecho al trabajo de otros trabajadores.

m) El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño de las tareas desarrolladas en la Empresa, la ocultación de situaciones de incompatibilidad y, en general, el incumplimiento de la normativa específica en esta materia.

n) El quebrantamiento del secreto profesional por parte de quien esté obligado por su cargo a guardar secreto, así como la manipulación y tratamiento de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la Empresa para intereses particulares de tipo económico.

o) La representación de los trabajadores mantendrá un especial deber de sigilo y confidencialidad, además de sobre las materias de obligado cumplimiento expresadas en los arts. 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores, sobre todas aquéllas respecto de las que la Empresa señale expresamente su carácter reservado, siempre que dicha calificación responda a criterios objetivos.

p) La tolerancia o encubrimiento de los jefes o superiores respecto de las faltas graves o muy graves cometidas por el personal dependiente de aquél.

q) La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, cuando de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la

cve: BOE-A-2013-7051

seguridad y salud de los trabajadores. La falta de colaboración en los procesos de investigación se considerará, a estos efectos, como falta grave.

r) El acoso sexual, ejercido sobre un empleado de la Empresa, dentro o fuera de sus instalaciones.

s) A título ilustrativo, se entenderá por acoso sexual toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, realizada por un trabajador a otro, se exteriorice por medio de actos, gestos o palabras, no deseada ni tolerada por la persona destinataria. La conducta deberá ser de carácter objetivamente grave, capaz de crear un clima laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

t) Se incluyen en este tipo disciplinario las conductas consistentes en acoso sexual ambiental, entendiendo por tal, todo comportamiento sexual de compañeros de trabajo que tenga como consecuencia producir un ambiente laboral negativo, creando una situación laboral intolerable.

u) En todo caso durante el procedimiento se garantizará el derecho a la confidencialidad y a la no-represalia contra el denunciante.

v) La falta continuada, voluntaria y grave de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

w) La utilización, cesión o difusión indebida de datos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en la Empresa, que suponga un perjuicio grave para la empresa y una trasgresión grave de la buena fe contractual.

x) Realizar por cuenta propia o ajena actividades profesionales que supongan concurrencia con las que lleva a cabo la Empresa, o puedan ocasionarle perjuicios a la misma.

y) La embriaguez o la toxicomanía habitual durante la jornada laboral que repercuta negativamente en el servicio o fuera de acto de servicio cuando el empleado vista el uniforme de la Empresa.

z) La comunicación o cesión de datos de carácter personal, fuera de los casos en que estén permitidas, en los términos fijados en la Ley Orgánica 15/1999, de protección de datos de carácter personal.

aa) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se produzca dentro de los seis meses siguientes a haberse producido la primera.

bb) Asimismo, se considerarán constitutivos de falta muy grave todos los supuestos previstos legalmente como causa justificativa de despido disciplinario, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38. *Sanciones.*

A) Por falta leve, amonestación por escrito.

B) Por falta grave, suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

C) Por falta muy grave, suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días. Despido.

CAPÍTULO X

Mejoras sociales

Artículo 39.

39.1 Cláusulas de no discriminación.

En las empresas afectadas por este convenio se adoptarán las medidas necesarias que favorezcan la igualdad de oportunidades en la contratación y promoción interna, y la igualdad de trato sin distinción alguna por razón de sexo, origen racial o étnico. Esta igualdad se extenderá a todos los aspectos de la relación laboral: salario convenio, horarios de trabajo, reparto de responsabilidades, prestaciones sociales etc. En la contratación y promoción interna se excluirán los requisitos no justificados por el puesto

cve: BOE-A-2013-7051

de trabajo que pudieran suponer mayores dificultades para acceder al puesto ofrecido para las personas de determinado grupo étnico u origen racial o cultural.

Se adoptarán igualmente las medidas necesarias que promocionen la diversidad profesional de las mujeres, de forma que las convocatorias de vacantes no sean excluyentes; favoreciendo la selección y promoción de mujeres en igualdad de condiciones y méritos.

39.2 Discapacidad.

La Comisión Paritaria velará en las empresas afectadas por este convenio el cumplimiento de la reserva del 2% en las empresas de más de 50 trabajadores.

Se vigilará asimismo la adaptación de las pruebas de selección evitando que estas se conviertan en la primera barrera a la integración, así como promover la adaptación de los puestos de trabajo y del entorno laboral eliminando barreras.

Artículo 40. *Prestaciones por invalidez o muerte.*

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, se deriva la incapacidad absoluta o muerte, se abonará la cantidad de 14.099,24 €.

A este fin, las empresas contratarán una póliza de seguro que cubra estas eventualidades.

Dicho importe será incrementado anualmente con el IPC real.

Artículo 41. *Gratificación por jubilación.*

Los/as trabajadores/as que se jubilen total y anticipadamente en la empresa, con una antigüedad mínima de 10 años, tendrán derecho a disfrutar de permiso retribuido de acuerdo con la escala definida en este artículo. El disfrute de dicho permiso retribuido se hará efectivo inmediatamente antes a la fecha de jubilación que se haya comunicado por escrito a la empresa. La empresa hará entrega de un certificado acreditativo de su disfrute, en el que constará el periodo a que se tiene derecho.

60 años: 120 días.
61 años: 90 días.
62 años: 60 días.
63 años: 45 días.
64 años: 30 días.

En el supuesto caso que entre la dirección de la empresa y un/a trabajador/a se llegue a un acuerdo de jubilación parcial con la simultánea contratación de otro/a trabajador/a con contrato de relevo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12.6 del ET, dicha modalidad de jubilación será incompatible con los permisos retribuidos por jubilación.

Artículo 42. *Prestaciones sociales, complemento a prestaciones por accidente de trabajo y por bajas por enfermedades comunes con hospitalización.*

A partir de 1 de enero de 2011, la empresa garantiza un complemento del 100% del Salario Base, Antigüedad y Plus de Zona durante todo el periodo de baja por Accidente Laboral ocurrido durante la jornada laboral.

Y a partir de 1 de enero de 2011, la empresa garantiza un complemento del 100% del Salario Base, Antigüedad y Plus de Zona, para las bajas causadas por enfermedades comunes con hospitalización; este complemento se aplicara durante la hospitalización y el periodo de curas correspondiente y hasta la obtención del alta, en todo caso, con el límite de un periodo máximo de un mes a contar desde el día de la baja.

En este caso el trabajador/a deberá acreditar con el informe hospitalario, en el que al menos debe constar la causa de la hospitalización, fecha de ingreso hospitalario, fecha de alta, indicación del periodo de curas y la fecha del alta, con el fin de justificar la aplicación de este complemento.

cve: BOE-A-2013-7051

Artículo 43. *Jubilación.*

Jubilación parcial anticipada.

La jubilación parcial anticipada de los trabajadores/as provenientes del grupo operativo podrá ser de aplicación en las empresas afectadas por este convenio colectivo, durante los años 2011, 2012 y 2013, con excepción de aquellas empresas que en convenios de ámbito inferior a éste tengan regulado esta modalidad de contratación para el relevo por jubilación.

La Comisión Paritaria del Convenio regulara la aplicación de la jubilación parcial anticipada y su concesión, en función de las situaciones especiales de cada empresa, para lo que los trabajadores/as que cumpliendo los requisitos que establece la Ley, y que quieran acceder a esta modalidad de jubilación deberán formular su solicitud a la empresa, y en caso de desacuerdo entre las partes, cualquiera de ellas comunicará la solicitud a la Comisión Paritaria que deberá emitir un dictamen vinculante en un plazo máximo de treinta días a contar del día siguiente a la comunicación a la empresa de la citada solicitud, la empresa deberá comunicar sus circunstancias u objeciones a la comisión en un plazo de veinte días desde la misma fecha de comunicación.

Una vez obtenido el dictamen favorable de la paritaria para la jubilación parcial anticipada los trabajadores/as que soliciten la jubilación parcial anticipada, deberán tener el derecho de poder acogerse a la mencionada jubilación parcial anticipada según la normativa de la Seguridad Social vigente en cada momento y en los términos previstos en la misma. Para ello, el propio trabajador/a, solicitará la pensión de jubilación parcial ante la entidad gestora de la Seguridad Social correspondiente, recibida por el trabajador/a notificación de la Seguridad Social aceptando la petición, el trabajador/a dará traslado de ésta a la empresa.

Las jubilaciones parciales anticipadas que se concedan de conformidad con los dictámenes favorables de la Comisión Paritaria, lo serán de conformidad con lo dispuesto por la legislación vigente en cada momento * para el trabajador/a con una jornada residual a efectuar no inferior al 15% de la jornada ordinaria laboral, es decir una reducción del 85%, efectuando la empresa en tal caso la simultánea contratación de otro trabajador/a mediante contrato de relevo.

La prestación del 15% de la jornada anual residual a efectuar por el trabajador/a se realizará en los 50 días naturales consecutivos al año que la empresa determine, con la siguiente modalidad de prestación:

1. La prestación del 15% de la jornada residual que corresponda a efectuar por el trabajador/a, será comunicada por la empresa, para el primer año dentro de los 30 días a partir del inicio de esta situación y para los restantes años se comunicará por la empresa como máximo dentro de los dos primeros meses de cada año, debiendo realizarse el llamamiento efectivo como mínimo con 30 días de antelación a la fecha de prestación efectiva.
2. Al entrar en vigor el nuevo contrato de jubilación parcial, la empresa, realizará al trabajador/a, la liquidación que corresponda del contrato anterior. La nómina del contrato de jubilación parcial, llevará incluida la parte proporcional de las pagas extras, cotizándose y abonándose mensualmente por el 15% de la jornada. El plus de transporte se percibirá cuando se realice la prestación laboral efectiva.
3. En el supuesto de que se produzca un cambio en la regulación legal de esta modalidad de jubilación parcial anticipada recogida en el artículo 12. 6ª, del Estatuto de los Trabajadores, y en el decreto R.D. 1131/2002, se reunirá la Comisión Paritaria para acordar lo que proceda al respecto.
4. La situación de jubilación parcial anticipada, es incompatible con el permiso de jubilación anticipada, y con la gratificación por jubilación recogida en el Convenio Colectivo.
5. En caso de cambio de domicilio o número de teléfono del trabajador/a jubilado/a parcialmente, éste, deberá notificarlo fehacientemente a la empresa, a fin de dar cumplimiento a las obligaciones laborales.

cve: BOE-A-2013-7051

Artículo 44. *Formación continua.*

En materia de formación continua se estará a lo dispuesto por la normativa vigente en cada caso.

Artículo 45. *Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial (ASAC) de Conflictos Laborales.*

Se acuerda adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC), suscrito por los Agentes Sociales, siendo de aplicación al sector, según la Resolución de 10 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo. Para los conflictos colectivos o individuales que afecten al personal de una sola Comunidad Autónoma se podrá acudir a los órganos de solución de conflictos propios de tal Comunidad.

Artículo 46. *De la Ley de Igualdad.*

De conformidad a lo establecido en la Ley 3/07 de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

46.1 Obligaciones generales para la salud.

1. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

4. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del mismo centro de trabajo, generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora y media de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

6. Los trabajadores, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en 45 minutos con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen, aunque en este caso, solo puede ejercerlo uno de los dos progenitores.

cve: BOE-A-2013-7051

7. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

9. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

10. Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún hijo menor de ocho años, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre 1 hora y un máximo de la mitad de la duración de la jornada. Por razón de organización de la producción, este permiso deberá coincidir con el inicio o finalización de la jornada laboral y ser solicitado con sesenta días de antelación indicando expresamente en la solicitud:

Fecha de inicio y finalización de este derecho.
Horario elegido y horas afectadas.

11. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación.

46.2 De los planes de igualdad en las empresas.

Dado que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral se acuerda que la Comisión Paritaria se constituirá en Comisión de Igualdad en el primer trimestre desde la firma de este convenio, pudiendo estar asesorados sus miembros por las personas expertas que consideren necesarias.

Esta comisión será la encargada de acordar las propuestas y fijar los plazos para informar y sensibilizar al conjunto de las personas que forman las empresas del sector; impulsar el respeto en la igualdad de oportunidades; elaborar en su caso un diagnóstico de la situación; colaborar y asesorar en la realización de los Planes de Igualdad con las empresas que de conformidad con el artículo 45.2 y 4 de la Ley 3/07 de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres estén obligadas a la elaboración y ejecución del citado plan, evaluando y haciendo seguimiento de los citados Planes.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las empresas que no estén incluidas en los apartados 2 y 4, previa consulta a la representación legal de los trabajadores/as.

Artículo 47. *Permisos retribuidos y excedencias.*

47.1 A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, los/as trabajadores/as tendrá derecho al disfrute de los siguientes permisos retribuidos previo aviso y justificación con derecho a remuneración:

1) Quince días naturales en caso de matrimonio.
2) Dos días, debiendo ser laborable al menos uno de los dos, en el caso de nacimiento de hijo.

cve: BOE-A-2013-7051

3) Dos días, por el accidente y/o enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, igual o superior a 150 Kms., el plazo será de cuatro días. En el supuesto de fallecimiento de un pariente de primer grado de consanguinidad o afinidad se amplia en un día adicional.

El trabajador podrá solicitar los dos días por hospitalización de un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad durante el periodo en que este ingresado en el hospital, debiendo no obstante, comunicar a la empresa en el mismo día del hecho causante del ingreso o en el día siguiente posterior la fecha en que quiere ejercer este permiso.

4) Un día por traslado del domicilio habitual.

5) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga imposibilidad de la prestación de trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al personal afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores publicado mediante RDLeg.1/1995 de 24 de marzo. En el supuesto de que el/ella trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

7) Dos días al año sin justificante por asuntos propios o personales con un preaviso de 72 horas de antelación a la fecha de disfrute, y con las condiciones siguientes:

1. No se podrán disfrutar en dos días laborables consecutivos, incluso en el caso en que entre ambos días laborables se disfrute un fin de semana o día festivo.
2. No se podrá acumular a otros permisos retribuidos.
3. No podrá disfrutarse durante el mes de diciembre.

Deberán respetarse los máximos siguientes de forma que para un mismo día, no podrá ser solicitado por más personas de:

4. En empresas hasta 25 trabajadores: 1.
5. En empresas de 26 trabajadores o más: 5% por departamento o Grupo Profesional y en cualquier caso 5% de la plantilla.

Queda a la discrecionalidad de la empresa la posibilidad de superar los porcentajes máximos expresados si la operativa lo permite.

47.2 Visitas médicas.

Al trabajador/a que le coincida el horario de visita médica a él o familiares comprendidos en el grupo de primer grado de consanguinidad o afinidad con su jornada laboral dispondrá de una bolsa de 8 horas durante la vigencia del presente convenio, si bien previo el cumplimiento de lo dispuesto en el punto siguiente.

En este caso el trabajador debe preavisar con 72 horas de antelación, deberá también acreditar con el correspondiente justificante la visita médica, con un documento que contendrá el día de la visita, hora de entrada/salida y sello del facultativo.

CAPÍTULO XI

Artículo 48. *Seguridad, salud laboral y Ley de Prevención de Riesgos Laborales.*

En estas materias los empresarios y los/as trabajadores/as vendrán obligados a cumplir la normativa vigente.

cve: BOE-A-2013-7051

Todo el personal afectado por el presente Convenio colectivo tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diferentes centros de trabajo se adapte a la normativa vigente de aplicación que con carácter obligatorio establece la Ley 31/1995 de 8 de noviembre que regula la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Disposición adicional primera.

En las empresas que sea de obligado cumplimiento la utilización de uniforme, estás estarán obligadas a dotar a todos los/as trabajadores/as del correspondiente uniforme.

Se proporcionara a cada trabajador/a las prendas necesarias para cumplir esta obligación, adaptada al invierno y verano, y en cantidad suficiente para mantener su aseo personal y decoro en su actividad laboral.

Por ASEMPRE: Juan Manuel Piqueras, Antonio Alcalá, Ángel Torrico, José Antonio Gaitan.
Por UGT: Ana M.ª Voto Montes, Raquel López Arroyo.
Por CC. OO.: José Antonio Herraez, Leticia García Andrés.

ANEXO 1

Noveno Convenio colectivo estatal de entrega domiciliaria 2011/2014

Tabla salarial (Tramo 1: De 1 a 100.000 hab.)

2010

	Salario base		Plus tte. – Anual	Plus zona – Anual/14 Pagas	Total bruto anual
	Mes/14 Pagas	Anual			
Técnico	1.060,24	14.843,37	413,50	907,61	16.164,48
Oficial Administrativo	742,18	10.390,47	413,50	907,61	11.711,58
Administrativo	742,18	10.390,47	413,50	907,61	11.711,58
Repartidor clasificador especialista	832,17	11.650,31	413,50	907,61	12.971,43
Repartidor	742,18	10.390,47	413,50	907,61	11.711,58
Repartidor clasificador conductor	742,18	10.390,47	413,50	907,61	11.711,58
Clasificador	742,18	10.390,47	413,50	907,61	11.711,58
Rep. Clasificador	742,18	10.390,47	413,50	907,61	11.711,58

2013

	Salario base		Plus tte. – Anual	Plus zona – Anual/14 Pagas	Total bruto anual
	Mes/14 Pagas	Anual			
Técnico	1.074,02	15.036,33	418,88	919,41	16.374,62
Oficial Administrativo	751,82	10.525,54	418,88	919,41	11.863,83
Administrativo	751,82	10.525,54	418,88	919,41	11.863,83
Repartidor clasificador especialista	842,98	11.801,77	418,88	919,41	13.140,05
Repartidor	751,82	10.525,54	418,88	919,41	11.863,83
Repartidor clasificador conductor	751,82	10.525,54	418,88	919,41	11.863,83
Clasificador	751,82	10.525,54	418,88	919,41	11.863,83
Rep. Clasificador	751,82	10.525,54	418,88	919,41	11.863,83

cve: BOE-A-2013-7051

ANEXO 2

Noveno Convenio colectivo estatal de entrega domiciliaria 2011/2014

Tabla salarial (Tramo 2: De 100.001 a 300.000 hab.)

2010

	Salario base		Plus tte. – Anual	Plus zona – Anual/14 Pagas	Total bruto anual
	Mes/14 Pagas	Anual			
Técnico	1.060,24	14.843,37	413,50	1.520,34	16.777,21
Oficial Administrativo	742,18	10.390,47	413,50	1.520,34	12.324,31
Administrativo	742,18	10.390,47	413,50	1.520,34	12.324,31
Repartidor clasificador especialista	832,17	11.650,31	413,50	1.520,34	13.584,15
Repartidor	742,18	10.390,47	413,50	1.520,34	12.324,31
Repartidor clasificador conductor	742,18	10.390,47	413,50	1.520,34	12.324,31
Clasificador	742,18	10.390,47	413,50	1.520,34	12.324,31
Rep. Clasificador	742,18	10.390,47	413,50	1.520,34	12.324,31

2013

	Salario base		Plus tte. – Anual	Plus zona – Anual/14 Pagas	Total bruto anual
	Mes/14 Pagas	Anual			
Técnico	1.074,02	15.036,33	418,88	1.540,10	16.995,31
Oficial Administrativo	751,82	10.525,54	418,88	1.540,10	12.484,52
Administrativo	751,82	10.525,54	418,88	1.540,10	12.484,52
Repartidor clasificador especialista	842,98	11.801,77	418,88	1.540,10	13.760,75
Repartidor	751,82	10.525,54	418,88	1.540,10	12.484,52
Repartidor clasificador conductor	751,82	10.525,54	418,88	1.540,10	12.484,52
Clasificador	751,82	10.525,54	418,88	1.540,10	12.484,52
Rep. Clasificador	751,82	10.525,54	418,88	1.540,10	12.484,52

ANEXO 3

Noveno Convenio colectivo estatal de entrega domiciliaria 2011/2014

Tabla salarial (Tramo 3: De 300.001 a 600.000 hab.)

2010

	Salario base		Plus tte. – Anual	Plus zona – Anual/14 Pagas	Total bruto anual
	Mes/14 Pagas	Anual			
Técnico	1.060,24	14.843,37	413,50	1.520,32	16.777,19
Oficial Administrativo	742,18	10.390,47	413,50	1.520,32	12.324,28
Administrativo	742,18	10.390,47	413,50	1.520,32	12.324,28
Repartidor clasificador especialista	832,17	11.650,31	413,50	1.520,32	13.584,13
Repartidor	742,18	10.390,47	413,50	1.520,32	12.324,28
Repartidor clasificador conductor	742,18	10.390,47	413,50	1.520,32	12.324,28
Clasificador	742,18	10.390,47	413,50	1.520,32	12.324,28
Rep. Clasificador	742,18	10.390,47	413,50	1.520,32	12.324,28

cve: BOE-A-2013-7051

2013

	Salario base		Plus tte. – Anual	Plus zona – Anual/14 Pagas	Total bruto anual
	Mes/14 Pagas	Anual			
Técnico	1.074,02	15.036,33	418,88	1.540,08	16.995,29
Oficial Administrativo	751,82	10.525,54	418,88	1.540,08	12.484,50
Administrativo	751,82	10.525,54	418,88	1.540,08	12.484,50
Repartidor clasificador especialista	842,98	11.801,77	418,88	1.540,08	13.760,72
Repartidor	751,82	10.525,54	418,88	1.540,08	12.484,50
Repartidor clasificador conductor	751,82	10.525,54	418,88	1.540,08	12.484,50
Clasificador	751,82	10.525,54	418,88	1.540,08	12.484,50
Rep. Clasificador	751,82	10.525,54	418,88	1.540,08	12.484,50

ANEXO 4

Noveno Convenio colectivo estatal de entrega domiciliaria 2011/2014

Tabla salarial (Tramo 4: De 600.001 a 1.200.000 hab.)

2010

	Salario base		Plus tte. – Anual	Plus zona – Anual/14 Pagas	Total bruto anual
	Mes/14 Pagas	Anual			
Técnico	1.060,24	14.843,37	413,50	2.624,24	17.881,11
Oficial Administrativo	742,18	10.390,47	413,50	2.624,24	13.428,21
Administrativo	742,18	10.390,47	413,50	2.624,24	13.428,21
Repartidor clasificador especialista	832,17	11.650,31	413,50	2.624,24	14.688,05
Repartidor	742,18	10.390,47	413,50	2.624,24	13.428,21
Repartidor clasificador conductor	742,18	10.390,47	413,50	2.624,24	13.428,21
Clasificador	742,18	10.390,47	413,50	2.624,24	13.428,21
Rep. Clasificador	742,18	10.390,47	413,50	2.624,24	13.428,21

2013

	Salario base		Plus tte. – Anual	Plus zona – Anual/14 Pagas	Total bruto anual
	Mes/14 Pagas	Anual			
Técnico	1.074,02	15.036,33	418,88	2.658,36	18.113,56
Oficial Administrativo	751,82	10.525,54	418,88	2.658,36	13.602,77
Administrativo	751,82	10.525,54	418,88	2.658,36	13.602,77
Repartidor clasificador especialista	842,98	11.801,77	418,88	2.658,36	14.879,00
Repartidor	751,82	10.525,54	418,88	2.658,36	13.602,77
Repartidor clasificador conductor	751,82	10.525,54	418,88	2.658,36	13.602,77
Clasificador	751,82	10.525,54	418,88	2.658,36	13.602,77
Rep. Clasificador	751,82	10.525,54	418,88	2.658,36	13.602,77

cve: BOE-A-2013-7051

ANEXO 5

Noveno Convenio colectivo estatal de entrega domiciliaria 2011/2014

Tabla salarial (Tramo 5: Más de 1.200.001 hab.)

2010

	Salario base		Plus tte. – Anual	Plus zona – Anual/14 Pagas	Total bruto anual
	Mes/14 Pagas	Anual			
Técnico	1.060,24	14.843,37	413,50	5.885,94	21.142,81
Oficial Administrativo	742,18	10.390,47	413,50	5.885,94	16.689,90
Administrativo	742,18	10.390,47	413,50	5.885,94	16.689,90
Repartidor clasificador especialista	832,17	11.650,31	413,50	5.885,94	17.949,75
Repartidor	742,18	10.390,47	413,50	5.885,94	16.689,90
Repartidor clasificador conductor	742,18	10.390,47	413,50	5.885,94	16.689,90
Clasificador	742,18	10.390,47	413,50	5.885,94	16.689,90
Rep. Clasificador	742,18	10.390,47	413,50	5.885,94	16.689,90

2013

	Salario base		Plus tte. – Anual	Plus zona – Anual/14 Pagas	Total bruto anual
	Mes/14 Pagas	Anual			
Técnico	1.074,02	15.036,33	418,88	5.962,45	21.417,66
Oficial Administrativo	751,82	10.525,54	418,88	5.962,45	16.906,87
Administrativo	751,82	10.525,54	418,88	5.962,45	16.906,87
Repartidor clasificador especialista	842,98	11.801,77	418,88	5.962,45	18.183,10
Repartidor	751,82	10.525,54	418,88	5.962,45	16.906,87
Repartidor clasificador conductor	751,82	10.525,54	418,88	5.962,45	16.906,87
Clasificador	751,82	10.525,54	418,88	5.962,45	16.906,87
Rep. Clasificador	751,82	10.525,54	418,88	5.962,45	16.906,87

ANEXO 6

Noveno Convenio colectivo estatal de entrega domiciliaria 2011/2014

Tabla salarial

	2010	2013
Antigüedad:		
Dos bienios por importe cada uno de ellos	20,48	20,75
Un quinquenio por importe de	42,19	42,74
Plus de eventualidad	12,67	12,83
Horas extraordinarias	8,74	8,86
Complemento de actividad	56,24	56,97
Gastos de desplazamiento:		
Por coche y kilometro	0,36	0,36
Por motocicleta y kilómetro	0,20	0,21
Por ciclomotor y kilómetro	0,17	0,17

cve: BOE-A-2013-7051

…más Información y Recursos en nuestra web INEAF.ES

BIBLIOTECA INEAF

Biblioteca de Recursos

- Jurisprudencia.
- Lecturas de Interés.
- Modelos.
- Formularios.
- Guías Prácticas.
- Consultas.
- Casos Resueltos.

Biblioteca de Legislación

- Internacional.
- Unión Europea.
- Estatal.
- Autonómica.
- Provincial.
- Municipal.

Material Divulgativo

- Sistema Tributario Español.
  - IRPF.
  - IVA.
  - Impuesto sobre Sociedades.
  - ISD.
  - ITP y AJD.
  - Haciendas Locales.
  - Procedimientos Tributarios.
  - Otros Impuestos.
- Contabilidad.
- Mercantil.
- Laboral.

Tribuna de Opinión

- Actualidad Contable
- Actualidad Fiscal
- Actualidad Jurídica
- Actualidad Laboral
- Actualidad Mercantil
- Consejos
- Artículos de Opinión

[Descargado desde la Biblioteca de INEAF]