

**1er. CONVENIO COLECTIVO DE
UNIPOST, S.A.
2005-2006-2007**

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.- AMBITO FUNCIONAL:

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales de los trabajadores de UNIPOST, S.A. que desarrollan su trabajo dentro del ámbito territorial que en el artículo correspondiente se describe, quedando excluido únicamente el personal Directivo, no reflejado en el capítulo tercero del presente Convenio, o sujeto a relación laboral especial de Alta Dirección.

Artículo 2.- AMBITO TERRITORIAL:

El presente Convenio es de aplicación a todos los centros de trabajo ubicados en España que la empresa UNIPOST, S.A. posee en la actualidad o que puedan crearse durante su período de vigencia.

Artículo 3.- AMBITO TEMPORAL:

El presente convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma.

No obstante lo anterior, las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio se aplicarán con efectos 1 de enero de 2005, excepto aquellas en que se fije otra fecha.

La vigencia del presente Convenio es de tres años, es decir, será efectivo desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre 2007.

Artículo 4.- DENUNCIA Y PRORROGA:

La denuncia del presente Convenio Colectivo será automática a su finalización. No obstante lo anterior, y para evitar el vacío normativo que se produciría una vez terminada su vigencia inicial, continuará vigente en su totalidad tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 5.- VINCULACION A LA TOTALIDAD:

El presente convenio colectivo forma un todo orgánico e indivisible. No obstante, si por la autoridad laboral competente se anulara alguna de sus cláusulas, la Comisión Negociadora subsanará, en el plazo que marque dicha autoridad, un nuevo acuerdo respecto a lo anulado.

Artículo 6.- COMPENSACION Y ABSORCION:

Las condiciones económicas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán compensables y absorbibles por las vigentes en la empresa con anterioridad a su firma que en su conjunto sean superiores al convenio colectivo Sectorial o que sean superiores por aplicación de convenio colectivo de empresa anterior al presente convenio colectivo, excepto en aquellos casos en que expresamente esté pactado lo contrario mediante acuerdo individual o colectivo.

Cuando como consecuencia de aplicación de las nuevas categorías o nuevos conceptos retributivos que se crean en este primer convenio, se asigne al personal que viene ejerciendo las funciones correspondientes a alguna de las nuevas categorías o nuevos conceptos retributivos, se compensarán y absorberán las mayores cantidades que vinieran percibiendo en los conceptos de complemento personal o complemento de actividad-2 cuando ya vinieran retribuyendo las funciones correspondientes.

Se compensarán y absorberán los mayores pluses de transporte que vinieran percibiéndose en aplicación de convenios colectivos o pactos anteriores a la entrada en vigor del presente convenio cuando el incremento previsto en tablas supere el porcentaje de incremento previsto para el salario base.

Garantía: Cuando no haya cambio de categoría la aplicación de la compensación y absorción dispuesta en este artículo en ningún caso podrá dar como resultado una retribución inferior a la retribución bruta anual percibida en el año anterior por los conceptos fijos más el incremento pactado para el salario base.

Artículo 7.- COMISION PARITARIA:

Se constituye una Comisión Paritaria formada por los firmantes del Convenio con un máximo de 8 miembros, 4 por la parte social y 4 por la parte empresarial, quedará legalmente constituida la sesión de la paritaria cuando su número sea par en cada una de las representaciones, aun siendo inferior al número de ocho miembros. La empresa podrá delegar de forma fehaciente y acumular sus votos en uno o varios de sus miembros, no resultando necesaria la asistencia de la totalidad de los mismos a las reuniones de la comisión cuando así lo estimen oportuno.

Serán sus competencias

- A) Interpretación de cualquier norma de este Convenio Colectivo, siendo su informe preceptivo a cualquier conflicto colectivo únicamente en materia de interpretación y debiendo emitir resolución dentro de los tres días laborables siguientes al planteamiento de la consulta. El incumplimiento del presente requisito dará lugar a la retroacción del procedimiento judicial para la subsanación del defecto.
- B) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.
- C) Facultad para actualizar la tabla salarial en aquellos casos que corresponda.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que 1/3 de cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

Las partes integrantes de la Comisión Paritaria podrán ser asistidas de asesores con voz y sin voto.

Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51% de los votos de cada representación.

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

Los gastos originados en el desempeño de esta labor, dentro de los parámetros que las partes establezcan, serán sufragados por la empresa.

A efectos de notificación el domicilio de la Comisión Paritaria será, C/ Santa Valentina N° 3, MADRID C.P. 28029.

CAPITULO SEGUNDO

Organización del trabajo en la empresa

Artículo 8.- ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DEL TRABAJO:

1) La Organización del trabajo comprende, además de lo expresado en el capítulo segundo del Convenio Estatal de Entrega Domiciliaria, las siguientes normas:

a) La determinación del rendimiento mínimo exigible al trabajador en el ámbito del centro del trabajo. En puestos de reparto y/o transporte, se establece como forma básica para su implantación la media del año anterior realizada en la zona/sector en número cuantitativo. Si la zona geográfica no aumenta y lo hace el número de envíos, podrá pactarse un nuevo rendimiento mínimo exigible dentro de su jornada laboral entre la empresa, el trabajador y sus representantes.

No obstante los trabajadores que llevando más de un año destinados en una ruta o sector habitual consideren que la tarea asignada es superior al tiempo de jornada diaria podrán solicitar que se les realice un acompañamiento o toma de tiempos por parte de su jefatura operativa. Para ello el trabajador deberá efectuar una solicitud por escrito interviniendo en el mencionado acompañamiento, si así lo solicita el trabajador, un representante legal de los trabajadores. Del informe resultante de las comprobaciones efectuadas se entregará copia al trabajador y al comité de empresa del centro de trabajo correspondiente, y se tomarán las medidas correctoras.

b) La adjudicación a cada productor del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente a la jornada de trabajo. Dada la naturaleza de la actividad de la empresa, los trabajadores deberán concluir la totalidad de la

labor diaria asignada dentro de la jornada de trabajo pactada. Si por cualquier causa no se concluyera la labor asignada el trabajador lo comunicará al responsable del centro de trabajo, con indicación del trabajo que ha quedado pendiente y su causa.

c) El mantenimiento de las normas de organización del trabajo reflejadas en este Convenio, tanto a nivel individual, como colectivo. A nivel individual incluso en los casos de disconformidad del trabajador expresada a través de sus representantes, se mantendrán tales normas en tanto no exista resolución del conflicto por parte de la autoridad competente.

A nivel de conflicto colectivo, el mantenimiento de la norma o normas que lo motiven quedará en suspenso hasta que se dicte la resolución por parte de la autoridad competente, excepto en los casos de urgencia o imperiosa necesidad que pongan en peligro la continuidad en la prestación de servicios en que será pactada con el Comité Intercentros.

2) Las zonas o centros de trabajo le serán asignadas a cada empleado en el momento de su contratación. Los posibles cambios sólo se producirán por necesidades técnicas, organizativas y productivas, o por cambio de categoría laboral.

Se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica 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.

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 y siempre dentro de la misma localidad.

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 trabajador igualmente se ajustará de forma estricta a las disposiciones que la empresa le indique, siempre y cuando éstas no contravengan la Legislación vigente.

Se tendrán en cuenta para los posibles cambios el domicilio del empleado, es decir, a igualdad de condiciones se dará preferencia al empleado cuyo domicilio esté más próximo al lugar de trabajo.

De cualquier forma, los trabajadores tendrán derecho a solicitar y que se les acepte, por razón de proximidad a su domicilio, cambiar de centro de trabajo de la misma población cuando se produzca una vacante de su misma categoría y funciones. Cuando se produzca una vacante en un centro de trabajo, tendrán preferencia aquellos que por esta razón hayan solicitado un cambio. Si existe más de una solicitud por escrito para el mismo centro, se actuará por orden de antigüedad de la solicitud y a igual fecha de solicitud, por antigüedad en la empresa.

Artículo 9.- MOVILIDAD FUNCIONAL:

En el ejercicio de sus facultades directivas la empresa podrá adjudicar al personal otras tareas o funciones acordes con su grupo profesional, aunque no sean encuadrables dentro de la categoría que ostente el trabajador, dicha movilidad se ajustará a los siguientes principios generales:

- a) La movilidad no podrá perjudicar la formación profesional del trabajador.
- b) El trabajador tendrá derecho a las retribuciones de las funciones que efectivamente realice, excepto en los casos de realización de funciones con inferior retribución, en cuyo caso se mantendrá la retribución de origen, salvo que el cambio se produjera a petición del trabajador, en cuyo caso su retribución será la correspondiente a la nueva categoría. De tal circunstancia se informará al comité de empresa.
- c) 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.
- d) La empresa deberá comunicar la movilidad a los representantes de los trabajadores.

No obstante, dicha movilidad deberá estar basada y justificada en necesidades técnicas, organizativas y de producción.

Artículo 10.- TRABAJOS DE CATEGORÍA PROFESIONAL SUPERIOR:

Cuando se desarrollen funciones correspondientes a una categoría superior, este cambio no podrá tener una duración superior a seis meses en un periodo de doce, salvo supuestos de sustitución temporal del trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Artículo 11.- TRABAJOS DE CATEGORÍA PROFESIONAL INFERIOR:

La empresa cuando por necesidad perentoria e imprevisible ordene la realización de tareas correspondientes a categoría profesional inferior a la que pertenezca el trabajador y siempre que estas tareas no supongan menoscabo de la dignidad del trabajador, deberá informar al comité de empresa del centro al que pertenece el trabajador, del nombre de éste y de los motivos y causas que justifican dicha decisión. Dicha movilidad será por un periodo máximo de

tres meses, prorrogables por otros tres previo acuerdo con el comité de empresa.

Artículo 12.- MOVILIDAD GEOGRAFICA:

Se entiende por traslado el cambio de un puesto de trabajo de un centro a otro y que implique para el trabajador cambio permanente de residencia a otra provincia.

El traslado podrá realizarse:

- a) A instancias del interesado, formulada por escrito.
- b) Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.
- c) Por decisión de la Dirección de la Empresa, en el caso de necesidades del servicio.

En el supuesto a) el trabajador no tendrá derecho a indemnización alguna.

En el supuesto b) se estará a lo acordado entre ambas partes.

En el supuesto c), es decir, con traslado forzoso por necesidades del servicio y siempre que existan probadas razones técnicas, organizativas o de productividad que lo justifiquen, la empresa:

- a) Abonará al trabajador todos los gastos de viaje de él y su familia, así como la de los enseres.
- b) Abonará una indemnización consistente en 15 días de salario.
- c) Conservará el plus de zona en caso de ser éste superior al previsto a la población de destino.
- d) Cuando se produzca vacante a cubrir de la categoría del trasladado, en cualquier centro de trabajo de la provincia de origen, el trabajador tendrá derecho preferente a ocupar dicha vacante si así lo solicita.
- e) Se acuerda expresamente que si el trabajador objeto del traslado forzoso decide rescindir su relación laboral con motivo de éste, la empresa estará obligada a abonar una indemnización consistente en 30 días de salario por año de servicio con el tope previsto en el E.T.

En el supuesto de que el traslado sea temporal la empresa estará obligada a abonar al trabajador todos los gastos que se originen con motivo del mencionado traslado.

CAPITULO TERCERO

Clasificación del personal

Artículo 13.- CLASIFICACION DEL PERSONAL.

La enumeración de los grupos profesionales y las categorías profesionales que se establecen no supone obligación para la Empresa de tener provistos todos ellos si sus necesidades no lo requieren.

El personal que preste sus servicios en UNIPOST, S.A. se clasificará por razón de sus funciones en los grupos y categorías profesionales que a continuación se detallan:

1) GRUPO DE PERSONAL TÉCNICO Y JEFATURAS OPERATIVAS

Delegado: Es quien asume, bajo las órdenes de la dirección-gerencia de zona, la gestión integral de las operaciones de producción, administrativas y comerciales correspondientes a una zona geográfica determinada, gestionando para ello adecuadamente, con iniciativa y responsabilidad, los recursos humanos y medios materiales asignados.

Jefe de Zona: Es quien asume la organización, coordinación y supervisión de las operaciones de producción correspondientes a una zona geográfica de reparto determinada, gestionando para ello adecuadamente, con iniciativa y responsabilidad, los recursos humanos y medios materiales asignados.

Jefe de Departamento: Es quien, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, con iniciativa y responsabilidad, tiene a su cargo el correcto funcionamiento de un departamento funcional u operativo. Asesora a Dirección sobre las inversiones, orientaciones y estrategias que permitan mejorar el funcionamiento y la calidad del servicio que el departamento o área preste o pueda prestar.

Jefe de Reparto-Clasificación: Es quien, bajo las órdenes directas Delegado, del Jefe de Zona o Departamento-Área de producción, colabora con éste en la organización y supervisión de todas las operaciones de producción correspondientes a una zona geográfica de reparto o área operativa, especialmente en lo relativo al control y gestión de los recursos humanos asignados.

Jefe de Sección-Área: Es quien, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, con iniciativa y responsabilidad, tiene a su cargo el correcto funcionamiento de una sección o área determinada, dentro un departamento funcional o de operativa, gestionando para ello adecuadamente los recursos humanos y medios materiales asignados.

Subjefatura: Es quien bajo la dependencia de una Jefatura colabora, entre otras tareas, en la distribución y organización del trabajo así como en el control y supervisión del personal y medios asignados.

Técnico: Es quien, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, con iniciativa y responsabilidad asume tareas de análisis y/o gestión del área funcional de su competencia, con o sin personal de apoyo, proponiendo

mejoras. Diseño, elaboración y desarrollo de proyectos e informes pudiendo actuar como consultor interno en los análisis específicos de carácter técnico en que sea requerida su participación.

2) GRUPO DE PERSONAL ADMINISTRATIVO

Oficial Administrativo: Es quien, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, con iniciativa y responsabilidad asume tareas o gestiones cualificadas de naturaleza administrativa dentro de un área funcional de la empresa.

Administrativo: Es el empleado que realiza funciones administrativas o contables de carácter general así como las tareas puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina. Así mismo encuadrará las funciones propias de telefonista-recepcionista.

Asesor Comercial: Es quien bajo las ordenes de la Jefatura correspondiente tendrá la misión de realizar las gestiones necesarias para: localizar clientes, visitarlos, promocionar los productos o servicios, confección de ofertas, negociación y cierre de la venta. Así como las gestiones necesarias de mantenimiento y seguimiento de los clientes de la empresa.

3) GRUPO DE PERSONAL DE OPERATIVA:

Repartidor: Es el trabajador que con conocimientos propios de su trabajo, tiene como responsabilidad la realización de las gestiones de embarrado u ordenación de la correspondencia que le sea asignada, entrega domiciliaria de la misma de acuerdo con las instrucciones o normas establecidas, y devolución, con el informe pertinente, de aquella correspondencia que, por distintas causas, no ha podido ser entregada, así como pequeñas recogidas si las hubiera, siempre que sea factible dentro del normal cometido de su tarea. Dicha pequeña recogida se entenderá es aquella que se puede asumir con los medios habituales que se utilicen para el reparto.

Conductor: Es el trabajador que, estando en posesión del adecuado permiso de conducir en vigor, realiza trabajos de recogida, traslado y entrega de correspondencia, documentación, valijas y paquetería, con vehículo de la empresa de hasta 3500 kilos de PMA, participa en la carga y descarga del vehículo, y da, si se le exige, parte diario y por escrito del trayecto efectuado, del estado del vehículo y de los consumos del mismo, cumplimentando debidamente las hojas de ruta, correspondiéndole la realización de las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, mantenimiento, conservación y acondicionamiento del vehículo. Debe cubrir sus recorridos en los horarios previstos, salvo imprevistos justificados.

Repartidor Especialista: Es el repartidor que con especial experiencia y conocimientos tiene como responsabilidad, además de las funciones previstas para la categoría de repartidor, realizar de forma habitual la función de asumir

las ausencias de otros repartidores, desarrollando el trabajo que estaba previsto realizase el empleado sustituido. Cuando se realice esta función añadida se compensará mediante el plus de puesto reflejado en el Anexo-1 para esta categoría profesional.

Conductor Especialista: Es el conductor que con especial experiencia y conocimientos tiene como responsabilidad, además de las funciones previstas para la categoría de conductor, realizar de forma habitual la función de asumir las ausencias de otros conductores, desarrollando el trabajo que estaba previsto realizase el empleado sustituido. Cuando se realice esta función añadida se compensará mediante el plus de puesto reflejado en el Anexo-1 para esta categoría profesional.

Repartidor-Clasificador: Es la categoría propia en los centros no logísticos (delegaciones o centros de reparto) en las que se deban alternar las funciones descritas para las categorías de repartidor y de clasificador.

Clasificador Especialista: Es el clasificador que con experiencia suficiente y formación técnica cualificada, asume solo o ayudado del personal operativo necesario, funciones especiales en tareas de clasificación, preparación y control de envíos de diverso tratamiento dentro del proceso productivo, pudiendo, dados sus amplios conocimientos en diversas tareas realizar las suplencias de otro personal dentro del proceso de clasificación, bien sea de tratamiento manual o automatizado. En especial podrá asumir funciones correspondientes a operador de clasificación automatizada. Cuando se realicen estas funciones se compensarán mediante el plus de puesto reflejado en el ANEXO-1 para esta categoría profesional.

Clasificador: Es el trabajador que realiza las tareas relativas a la preparación y control de los envíos bien sean de tratamiento manual o automatizado, tales como la clasificación y/o manipulación, grabación, confección y punteo de listados, y acondicionamiento. Dichas tareas las realizará según las instrucciones dadas al efecto en función del tratamiento que requiera el trabajo.

Mozo de almacén: Es el trabajador que realiza fundamentalmente tareas de mantenimiento de almacén, preparando y estibando las distintas cargas y mercancías, así como los posibles stocks de material. Colabora en las tareas de admisión, expedición, registrando en la documentación prevista al efecto el movimiento diario del material, así como carga y descarga de mercancías de los distintos vehículos y recorridos. En el desempeño de sus funciones manejará los medios mecánicos e informáticos de que pueda estar dotado el almacén, tanto para el movimiento, clasificación y embalaje, etc... del material como para su control administrativo.

Encargado de Mantenimiento: Es el empleado que tiene a su cargo el funcionamiento y mantenimiento, mediante acciones preventivas o correctivas, de las instalaciones de aire, luz, agua, calefacción, mobiliario, etc. Tiene a su cargo reparaciones y pequeñas instalaciones así como el adecentamiento de

los locales (pintura y similares). Colabora y coordina a las personas y material de los equipos de limpieza y reparaciones internos y/o externos.

CAPITULO CUARTO

Contratación

Artículo 14.- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

1) Los contratos de trabajo suscritos a través de una E.T.T. se podrán realizar en los siguientes casos:

- a) Eventualidad, es decir, para atender circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. Por un periodo máximo de 1 mes.
- b) Para sustituir trabajadores de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo. Por un periodo máximo de 3 meses.
- c) Cobertura temporal de un puesto de trabajo permanente mientras dure el proceso de selección o promoción. Por un periodo máximo de 3 meses.

2) Salvo amortización de la plaza, los trabajadores a tiempo parcial tendrán preferencia en su centro de trabajo para reconvertir sus contratos a jornada completa en caso de que existan vacantes a cubrir de jornada completa de su misma categoría y tareas.

Artículo 15.- PERIODO DE PRUEBA Y CESE VOLUNTARIO DEL TRABAJADOR

A) PERIODO DE PRUEBA

- 1) Grupo de Técnicos y Jefaturas Operativas: seis meses.
- 2) Grupo de personal administrativo: tres meses, excepto el asesor comercial que tendrá seis meses.
- 3) Grupo personal de Operativa: tres meses.

B) CESE VOLUNTARIO DEL TRABAJADOR

Extinción de contrato por cese voluntario del trabajador: en este supuesto deberá mediar un preaviso que será de 30 días naturales para el personal del grupo 1 a excepción del subjefe, que tendrá también 15 días naturales como los grupos 2 y 3.

No obstante lo anterior, en el supuesto de cese voluntario del trabajador contratado mediante la modalidad de contrato de relevo, deberá mediar siempre un preaviso de 60 días.

La ausencia del preceptivo preaviso supondrá un descuento sobre la liquidación que corresponda al trabajador, equivalente al número de días de preaviso incumplidos.

Artículo 16.- PROMOCION PROFESIONAL

1. Para la provisión de vacantes o puestos de nueva creación que se produzcan a nivel de centro o población, de puestos de trabajo de Jefe de Sección-Area, Jefe de Reparto-Clasificación, Subjefatura, repartidor especialista, clasificador especialista y conductor especialista (las tres últimas categorías citadas sólo en poblaciones de más de cien trabajadores) se realizará un proceso de selección interna basado en los siguientes principios y procedimiento:

- a) Con carácter previo a cada proceso selección se constituirá una comisión paritaria, formada por 2 representantes por parte de los trabajadores que dispondrán del tiempo necesario para desarrollar dicha labor, a designar por el Comité Intercentros y 2 representantes de la Dirección de la empresa.
- b) Dicha Comisión deberá consensuar los términos relativos al proceso de selección interna; convocatoria, requisitos de acceso, competencias, pruebas eliminatorias, tabla de valoración de candidatos.
- c) La determinación de las pruebas más convenientes para valorar las competencias requeridas y los contenidos de dichas pruebas, serán establecidos por los expertos en selección (internos o externos). Justificando siempre la adecuación y la finalidad de dichas pruebas a la comisión.
- d) La Comisión paritaria deberá velar por la transparencia y la equidad del procedimiento de selección, controlando que todo aquel que lo desee pueda participar en el proceso de selección en igualdad de condiciones que el resto de participantes.
- e) Principio de publicidad: se publicará con la antelación que se acuerde en los tablones de anuncios la existencia de vacantes, con especificación de número de puestos, jornada, bases de la convocatoria, retribución, centro de trabajo y aspectos a valorar de los candidatos (según lo acordado por la comisión paritaria). Así mismo, serán públicos, por el medio más adecuado que estime la Comisión Paritaria, todos los acuerdos adoptados en relación al procedimiento de selección interna acordado en cada caso.

El candidato resultante del proceso de selección deberá pasar el mismo periodo de prueba que el establecido en convenio para poder consolidar la nueva categoría.

Sólo en caso, de que la vacante o puesto de nueva creación no fuera cubierta por el proceso de selección interna, la empresa, podrá recurrir a la contratación externa o en su caso a libre designación.

La empresa podrá cubrir las vacantes o puestos que se produzcan atendiendo a los resultados del último proceso de selección siempre que éste no supere los seis meses de antigüedad y se trate de cubrir la misma categoría profesional y puesto.

Los gastos que pueda generar la comisión paritaria se pactarán previamente.

2. Para la provisión de vacantes o puestos de nueva creación que se produzcan a nivel de centro o población en el grupo profesional 3 tendrán prioridad los trabajadores del mismo grupo profesional. Para este fin se realizará una valoración con el siguiente orden de importancia:

- a) Experiencia específica en el puesto a cubrir.
- b) Antigüedad en la empresa.
- c) Mejor expediente profesional.

Se podrá optar voluntariamente a un puesto de inferior retribución.

CAPITULO QUINTO

Jornada de trabajo, descansos y vacaciones

Artículo 17.- JORNADA:

La jornada de trabajo será de 39 horas semanales, que incluirán 20 minutos diarios de bocadillo, proporcionales a la jornada efectivamente realizada, que se considerarán tiempo de trabajo efectivo. La jornada podrá ser continuada o dividida sin que, en este caso, lo pueda ser en más de dos períodos ninguno de los cuales podrá ser menor de dos horas y el descanso entre ambos periodos será como máximo de dos horas, salvo acuerdo en contrario.

- A) La jornada será de lunes a viernes salvo que por la naturaleza del servicio deba trabajarse en sábado, en cuyo caso será preceptivo el acuerdo con la representación de los trabajadores del centro, salvo quien por sus condiciones reflejadas en contrato así lo estableciera.
- B) Se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las 22 y las 6 horas más las especificaciones establecidas en el E.T.
- C) Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo doce horas, salvo supuestos de fuerza mayor.
- D) Los días 24 y 31 de diciembre los horarios de tarde se adelantarán 2 horas en la entrada y salida del trabajo.

La empresa elaborará anualmente un calendario laboral con los días hábiles, inhábiles, festivos, jornada semanal y horarios del centro, el cual entregará a la representación de los trabajadores y expondrá en el tablón de anuncios dentro del mes de enero, salvo en el supuesto de modificaciones en los horarios del centro de trabajo respecto al año anterior, en cuyo caso deberá pactarse con la representación de los trabajadores del centro de trabajo.

En aquellos centros donde operativamente sea posible el horario de administración será continuado en Agosto, lo cual quedará reflejado en los calendarios de dichos centros.

Artículo 18.- VACACIONES:

Todos los trabajadores disfrutaran anualmente de unas vacaciones retribuidas con arreglo a las siguientes condiciones:

Su retribución comprenderá: salario base, antigüedad, plus de zona, complemento personal, plus de puesto.

Tendrán una duración de 31 días naturales o su correspondiente proporción de no llevar el trabajador un año trabajado, siendo el devengo por año natural. Anualmente la empresa fijará el correspondiente calendario de vacaciones por departamento o centro de trabajo que como mínimo contemplará para cada trabajador 15 días naturales de vacaciones consecutivos en el periodo comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, previa negociación a nivel de centro de trabajo con los representantes de los trabajadores sobre los correspondientes periodos de disfrute.

A partir del 1-1-2006 cuando por razón del calendario de vacaciones del departamento o centro de trabajo, un trabajador realice las vacaciones fraccionadas y una fracción de las mismas lo sea fuera del período de verano establecido en el apartado anterior, percibirá la cantidad contemplada en el ANEXO-1 o su parte proporcional de ser inferior a 15 días, en concepto de "plus de vacaciones". Dicha cantidad se percibirá en la mensualidad correspondiente al periodo vacacional fuera de verano. La cantidad prevista, que lo es a jornada completa, se reducirá en proporción al tiempo contratado según contrato de trabajo. Lo dispuesto en este párrafo no será de aplicación cuando sea el trabajador por propia iniciativa el que solicite el disfrute fuera del período de verano.

Posteriormente el calendario resultante se colgará en el tablón de anuncios a los efectos de comunicación y publicidad a todo el personal, con al menos dos meses de antelación al inicio del disfrute.

La fecha de inicio de cómputo de las vacaciones se realizará en día laborable.

Todo trabajador que en los ocho días anteriores al disfrute de sus vacaciones cause baja por incapacidad temporal que implique una hospitalización de tres o más pernoctaciones, dichas vacaciones se suspenderán durante el periodo que dure la incapacidad temporal siempre que se comunique y justifique a la empresa.

Todo trabajador que en los ocho días anteriores al disfrute de sus vacaciones cause baja por incapacidad temporal derivada de accidente laboral que precise

intervención quirúrgica, o que haya provocado fractura ósea o que sea considerado accidente grave/muy grave por el facultativo que extienda el parte de baja médica, dichas vacaciones se suspenderán durante el periodo que dure la baja siempre que se comunique y justifique a la empresa. En el caso de intervención quirúrgica o fractura ósea por ser un dato reservado al que la empresa no tiene acceso, el trabajador deberá aportar informe médico en el que venga reflejada dicha situación.

En ambos casos de suspensión de periodo vacacional, el nuevo periodo de las vacaciones se fijará de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador dentro del año natural.

CAPITULO SEXTO

Participación en la empresa y derechos sindicales

Artículo 19.- DISPOSICIONES GENERALES

La empresa facilitará el lícito ejercicio de las actividades de la representación sindical en sus centros de trabajo, a los Delegados de Personal, miembros de Comités de Empresa y Delegados sindicales.

La empresa respetará el derecho de todo trabajador a sindicarse libremente a un sindicato de su elección, a celebrar reuniones y distribuir información sindical, todo ello de conformidad con la legislación vigente.

Los trabajadores tienen derecho a reunirse en asamblea, en el centro de trabajo, que será convocada y presidida en todo caso por el Comité de Empresa, Delegados de Personal o Sección Sindical, o por los trabajadores del centro, siempre que, con carácter previo se dé traslado tanto de la convocatoria como del Orden del Día a la Dirección de la empresa o centro de trabajo, facilitando el empresario el local adecuado para la celebración de estas asambleas.

Los Delegados de Personal y/o miembros de Comité de Empresa de centro y /o Delegados Sindicales tienen derecho a la acumulación de horas sindicales, a favor de uno o varios de sus miembros. Para ello, mensualmente, si así se determina por la Sección Sindical del sindicato al que pertenezcan los representantes de los trabajadores, se comunicará a la empresa el periodo en el que se van a realizar o iniciar la acumulación, indicando la persona o personas en que se van a acumular las horas sindicales.

Las secciones sindicales que puedan constituirse al amparo de lo establecido en la L.O.L.S., tendrán los siguientes delegados sindicales en función del número de trabajadores de la empresa:

De 250 a 750 trabajadores.....1 delegados.
De 751 a 2.000 trabajadores.....2 delegados.

De 2001 a 5.000 trabajadores.....3 delegados.
De 5.001 en adelante.....4 delegados.

Todos los delegados sindicales de la empresa tendrán derecho al crédito horario sindical que marque la L.O.L.S. para la actividad sindical.

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

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.

Información previa con 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 específica para establecer un marco singular superador de una situación de crisis.

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.

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.

La empresa informará en el último trimestre del año a los representantes de los trabajadores y a las secciones sindicales legalmente constituidas sobre su política de empleo.

Artículo 20.- COMITÉ INTERCENTROS

El Comité Intercentros es el órgano representativo y colegiado de todos los trabajadores de la empresa. Estará constituido por 11 miembros titulares, designados por los sindicatos con representación suficiente en la empresa, elegidos entre los representantes de los trabajadores, guardando la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales en función de los representantes de los trabajadores obtenidos considerados globalmente (miembros de Comités y Delegados de Personal) en el ámbito nacional de la empresa. No obstante la proporcionalidad que se aplique en su constitución se mantendrá durante dos años.

El mandato de los miembros del Comité Intercentros tendrá la misma duración que la del Comité del centro de trabajo al que pertenezcan, pudiendo durante la vigencia del mandato ser sustituidos previa notificación del Sindicato al que pertenezcan.

El Comité Intercentros tendrá a su cargo todas las cuestiones que excedan a las competencias propias de los Comités de Empresa y Delegados de

Personal, por ser cuestiones que afecten o puedan afectar a varios centros de trabajo y todas aquellas que expresamente establezca el presente convenio, entre ellas, las siguientes:

- 1) Proponer a la Dirección de la Empresa planes generales de formación profesional.
- 2) Intervenir en todos aquellos problemas laborales de carácter individual y colectivo que formulen los trabajadores. Su representación ante la empresa se hará por el Presidente o Secretario.
- 3) Negociar el convenio colectivo.
- 4) Dotarse de un reglamento de funcionamiento en el cual establecerá el domicilio a efectos de notificaciones de dicho Comité.
- 5) En aquellos centros donde no exista representantes de los trabajadores los acuerdos se deberán consensuar con el Comité Intercentros.

Los gastos de los titulares, de viajes y dietas, que se ocasionen con motivo de las reuniones del Comité Intercentros correrán a cargo de la empresa una vez por semestre y siempre que la reunión sea convocada por la parte empresarial.

Como norma general el Comité Intercentros se reunirá en los locales de las instalaciones que posee la empresa, debiendo de avisar a ésta con la suficiente antelación debiendo, facilitar los medios necesarios para que se pueda desarrollar eficazmente.

El tiempo empleado por los titulares en las reuniones del Comité Intercentros no se computará como crédito sindical una vez por semestre y en todo caso cuando la reunión sea convocada por la parte empresarial.

El Comité Intercentros se reunirá con la empresa cuando la mayoría de miembros de éste lo solicite y al menos dos veces al año.

La notificación a la empresa de reunión del Comité Intercentros será cursada por el Presidente o en ausencia de éste por el Secretario, con siete días de antelación, salvo en los supuestos excepcionales de conflicto que será de 3 días laborables.

En la notificación deberá señalarse si se trata de una reunión ordinaria o convocada a petición de alguna de las partes indicadas anteriormente, orden del día con los asuntos a tratar, fecha, hora y lugar de su celebración.

CAPITULO SEPTIMO

Retribuciones

Artículo 21.- ESTRUCTURA SALARIAL:

La estructura salarial que pasarán a tener las retribuciones, desde la fecha de la firma del presente convenio será la siguiente:

- 1) Salario base
- 2) Complementos personales: antigüedad y complemento personal
- 3) Complementos de puesto: plus de zona, plus de puesto, plus de nocturnidad, complemento actividad moto.
- 4) Calidad o cantidad de trabajo: primas de producción, plus de producción, horas extras, incentivos.
- 5) De vencimiento superior al mes: paga extra de verano y de Navidad
- 6) Suplidos: plus de transporte, dietas, gastos de desplazamiento, compensación por gastos de traslado.

1) SALARIO BASE: Se entenderá por salario base, la retribución correspondiente en cada una de las categorías a una actividad normal, por la jornada de trabajo fijada en este convenio y que, como tal sueldo se detalla en tabla salarial anexa.

Las cuantías previstas, que lo son a jornada completa, se reducirán en proporción al tiempo contratado según contrato de trabajo.

2) COMPLEMENTOS PERSONALES:

A) ANTIGÜEDAD: Se establece un plus de antigüedad para todos los empleados sin excepción de categoría como premio a su vinculación a la empresa.

Constará de dos bienios y un quinquenio cuyas cuantías se detallan en el ANEXO-1 y se percibirán a partir del mes que corresponda del 2º, 4º y 9º año respectivamente y de forma acumulativa.

Las cuantías previstas, que lo son a jornada completa, se reducirán en proporción al tiempo contratado según contrato de trabajo.

B) COMPLEMENTO PERSONAL: Será x 14 Mensualidades. Vendrá determinado en las condiciones laborales de cada trabajador. En relación a la compensación y absorción se estará a lo dispuesto en el Art.6 del presente Convenio.

Aquel que lo viniera percibiendo por doce mensualidades antes de la firma del presente convenio podrá solicitar su reconversión en catorce pagas o seguir percibiéndolo por doce.

Las cuantías pactadas se podrán reducir o incrementar en proporción al tiempo contratado según contrato de trabajo

3) COMPLEMENTOS DE PUESTO:

A) PLUS DE ZONA: Será x 14 Mensualidades. El establecido en la tabla salarial anexa y viene determinado por el número de habitantes de la población donde desarrolla su trabajo el personal contratado. Si lo realizaran en dos

poblaciones o si existiere un cambio en la población donde se desarrolla el trabajo, regirá el plus de la población, de entre ambas, la de más habitantes.

Cuando el cambio de centro o población de trabajo sea a petición del empleado el plus de zona se adaptará automáticamente aunque resultara inferior al que viniera percibiendo.

Cuando el cambio de centro o población de trabajo sea por orden de la empresa y el plus de zona de la población de destino resultare inferior mantendrá la retribución que por mayor plus de zona viniera percibiendo mediante el concepto salarial "diferencia mayor plus zona".

Las cuantías previstas, que lo son a jornada completa, se reducirán en proporción al tiempo contratado según contrato de trabajo.

B) PLUS DE PUESTO DE TRABAJO: Es aquel que perciben los trabajadores cuando en el desempeño de su puesto de trabajo concurren funciones que diferencian ese puesto de otro del mismo tipo, que no han sido consideradas para determinar el salario base de la categoría profesional. La cuantía de los distintos pluses de puesto correspondientes a cada función estarán reflejadas en el ANEXO-1, percibiéndose por 12 Mensualidades.

Al ser este plus de índole funcional, su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad descrita en la categoría del puesto asignado, por lo que se percibirá aunque no se ostente la correspondiente categoría profesional. Asimismo dado que su percepción depende de la existencia de las circunstancias indicadas en la descripción de funciones sujetas a este plus, dejarán de percibirse si tales circunstancias se modifican, desaparecen o se cambia de puesto.

Las cuantías previstas, que lo son a jornada completa, se reducirán en proporción al tiempo contratado según contrato de trabajo.

C) PLUS DE NOCTURNIDAD: Se entenderá por horas nocturnas las que estén comprendidas entre las 22.00 y las 06.00 horas, dichas horas tendrán un incremento del 30% sobre el salario base. Por su carácter funcional se devenga durante los días de prestación efectiva de servicios, así como durante las vacaciones en el caso de que la prestación de servicios en horas nocturnas se realice regularmente.

E) COMPLEMENTO ACTIVIDAD MOTO: Cuando el repartidor preste sus servicios por orden de la empresa utilizando la motocicleta con carácter habitual percibirá la cantidad reflejada en el ANEXO-1. Dicha cantidad está prevista para el supuesto de jornada completa y se percibirá en proporción a la tarea de clasificación y reparto con motocicleta y en proporción a la jornada prevista en contrato de trabajo.

4. CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO:

A) PRIMAS DE PRODUCCIÓN, PLUS DE PRODUCCIÓN: Las retribuciones que se fijen de forma individual o colectivas pactadas con la representación del centro, para incentivar o compensar rendimientos por encima del mínimo exigible, relativos a una mayor actividad, unidades repartidas o calidad de trabajo. Los acuerdos adoptados se remitirán al Comité Intercentros.

B) HORAS EXTRAORDINARIAS: Se considerarán horas extras todas aquellas que excedan de la jornada pactada diaria según calendario. Las horas extraordinarias se compensarán con descanso equivalente al tiempo excedido mas un 20%, dentro de los tres meses siguientes a su realización si ello fuera operativamente posible.

En caso de que sean retribuidas la fórmula de cálculo será: El sumatorio anual de las cuantías previstas para jornada completa de los conceptos: salario base, plus de zona, antigüedad y plus de puesto dividido por 1780 hrs. y el resultado incrementado en un 15%.

La empresa se compromete a que las horas extraordinarias que sea necesario realizar se harán bajo los principios de equidad e igualdad.

C) INCENTIVOS: Este concepto retribuye los logros u objetivos de gestión que pueda fijar la dirección de la empresa.

5. RETRIBUCIONES DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES:

El personal al servicio de la empresa percibirá 2 gratificaciones que se abonarán en la nómina del mes correspondiente (junio y diciembre). El importe de las mismas se compondrá de: salario base, antigüedad, plus de zona, complemento personal.

El devengo de la Paga de Verano será de 1 de julio a 30 de junio y el de la Paga de Navidad de 1 de enero a 31 de diciembre.

La Paga de Verano se abonará con la nómina de junio y la Paga de Navidad el 15 de diciembre. La Paga de Navidad se documentará en el recibo de salarios de diciembre, teniendo el pago del 15 de diciembre la consideración de entrega a cuenta.

El personal que hubiese ingresado en el transcurso del año, o cesara en el mismo, se le abonará las gratificaciones extraordinarias señaladas, prorrateando su importe con relación al tiempo trabajado.

Mediante acuerdo individual, podrá pactarse el prorrateo de las pagas extraordinarias en 12 mensualidades.

6. SUPLIDOS: PLUS DE TRANSPORTE, DIETAS, GASTOS DE DESPLAZAMIENTO, COMPENSACIÓN POR GASTOS DE TRASLADO

a) PLUS DE TRANSPORTE: Se establece un plus de transporte mínimo según figura en tabla salarial anexa. Dicho plus podrá ser superior al previsto en el presente convenio en virtud de acuerdos individuales o colectivos, adecuándose a las necesidades particulares de los centros de trabajo y los trabajadores, al coste del transporte público de la población donde se encuentra el centro de trabajo y la cantidad compensará los gastos de ir o venir al trabajo. Este tendrá carácter extrasalarial y se percibirá por día realmente trabajado y dada su naturaleza, se percibirá íntegramente aunque la jornada acordada con el trabajador sea inferior a la completa.

Dado que el mencionado plus no se percibe en el mes en que se disfruta del periodo vacacional, con el fin de facilitarse la tarea administrativa interna se entenderá el mes de junio a estos efectos con carácter general.

b) DIETAS: Se compensará con el importe SEGÚN ANEXO-1 el gasto por comida fuera de plaza para aquellos trabajadores que realicen jornada partida y que en la hora establecida para comer se encuentren fuera de la localidad de residencia y de la del centro de trabajo.

c) GASTOS DE DESPLAZAMIENTO: Resarcen los gastos que por dicho concepto efectúa el trabajador en los desplazamientos necesarios por causa de su trabajo y por orden de la empresa. Normalmente serán los comprendidos entre el centro de trabajo y la zona asignada de reparto realizados con transporte público o medios propios del personal de reparto. Se liquidarán mensualmente.

Los empleados que para la realización de su trabajo, por acuerdo entre partes, utilicen su vehículo a motor tendrán las compensaciones por kilometraje establecidas en el ANEXO-1.

d) COMPENSACIÓN POR GASTOS DE TRASLADO: Los previstos en el art. de movilidad geográfica en este convenio para compensar todos los gastos de viaje del trabajador y su familia, así como de los enseres.

7. INDEMNIZACIONES:

INDEMNIZACIÓN POR TRASLADO: Será la prevista en el art. de movilidad geográfica en este convenio.

Artículo 22.- ANTICIPOS: El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo realizado. Se establece a efectos administrativos como fecha de pago el día 15 de cada mes o caso de ser festivo el laborable anterior, por lo cual las solicitudes se cursarán con anterioridad a dicha fecha.

CAPITULO OCTAVO Régimen Disciplinario

Artículo 23.- 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:

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 laborales, siempre que

carezca de trascendencia grave para la integridad física o salud de los trabajadores.

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 indebidas 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 el trabajador esté obligado a ello y 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 del trabajador 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.
- s) La comisión de dos faltas leves similares, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

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 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 y el acoso sexual ejercido sobre una persona ajena a la empresa durante la jornada laboral.
- s) Se entenderá por acoso sexual toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, realizada por un trabajador a otro o a una persona ajena a la empresa, 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 entenderá por acoso moral o psicológico en el ámbito laboral (mobbing) aquella conducta consistente en la fustigación psicológica y moral producido por una serie de conductas abusivas (gestos, palabras, comportamientos) repetidos y sistemáticos que van dirigidos a atentar contra la integridad psíquica y física del trabajador y de su dignidad personal con la intención de excluirlo, denigrarlo y negarle su derecho al trabajo digno, creando una situación laboral intolerable.
- u) La falta continuada, voluntaria y grave de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
- v) 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.
- w) 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.
- x) 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.
- y) 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.
- z) 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.
- aa) Asimismo, se considerarán constitutivos de falta muy grave todos los supuestos previstos legalmente como causa justificativa de despido disciplinario, en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Sanciones.

- Por falta leve, amonestación por escrito.
 - Por falta grave, suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
 - Por falta muy grave, suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.
- Despido.

Procedimiento.

Con carácter previo a la imposición de sanciones a trabajadores que no ostenten cargo de Representante Legal de los Trabajadores, por comisión de falta laboral muy grave, la Dirección de la empresa comunicará al trabajador y al Comité de Empresa o Delegados de Personal del centro de trabajo correspondiente, relación de los hechos que se le imputan, concediéndose un plazo de 3 días laborables para que se presenten las alegaciones que se

estimen oportunas. Transcurrido dicho plazo y teniéndose en cuenta las alegaciones realizadas, la Dirección de la empresa comunicará a las partes su decisión final.

Dicho trámite, excepto el deber de informar al Comité de Empresa, no será necesario en el supuesto de despido con reconocimiento de improcedencia y puesta a disposición de la correspondiente indemnización.

En los casos de comisión de falta laboral grave no será preceptivo el trámite previo si bien se informará a los representantes de los trabajadores del centro de trabajo de la sanción impuesta.

En los casos de acoso sexual y ambiental se garantizará durante el procedimiento el derecho a la confidencialidad y a la no represalia contra el denunciante.

CAPITULO NOVENO MEJORAS SOCIALES

Artículo 24.- PERMISOS, CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR, EXCEDENCIAS:

1. Permisos especiales retribuidos: El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo máximo que a continuación detallamos:

a) Por tiempo de 15 días naturales en caso de matrimonio. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres.

b) Dos días laborables por el nacimiento de hijo. Dos días por accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

La hospitalización implica asignación de habitación para pernoctar por lo que en el justificante acreditativo de la situación deberá constar la fecha de entrada y salida del centro hospitalario.

c) Durante dos días en los casos de fallecimiento de nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.

d) 1. Durante cuatro días en los casos de fallecimiento del cónyuge, hijos, y padres.

2. Durante tres días en los casos de fallecimiento de hijos políticos o padres políticos del trabajador.

e) En referencia a los puntos c y d.2, cuando el trabajador necesitare hacer un desplazamiento al efecto, igual o superior a 100 Kms., el permiso será de cinco días y de seis en el caso del punto d.1.

f) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

g) Hasta un máximo de dos días al año por asuntos propios o personales con un preaviso de 72 horas de antelación que no podrán disfrutarse ni en diciembre ni en agosto ni se podrán acumular a vacaciones o permiso por matrimonio o disfrutarse de forma consecutiva, salvo acuerdo entre las partes, y en cualquier caso deberán respetarse los máximos siguientes de forma que para un mismo día, no podrá ser solicitado por mas personas de:

- a) En poblaciones de hasta 30 trabajadores, 10% de los trabajadores del centro.
- b) En poblaciones de 31 a 75 trabajadores, 10% de los trabajadores del centro.
- c) En poblaciones de 76 en adelante un 25% por departamento y en cualquier caso un 25% de la plantilla del centro.
- d) Queda a la discrecionalidad de la empresa la posibilidad de superar los porcentajes máximos expresados si la operativa lo permite. Asimismo, los porcentajes máximos podrán ocasionalmente verse reducidos por razones organizativas, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores.

h) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un periodo determinado, se estará a lo dispuesto en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

i) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados por el Estatuto de los Trabajadores.

j) Disfrutarán de los mismos derechos previstos en los apartados b), c), d) y e) del presente artículo los miembros de pareja de hecho que ostenten tal condición, siempre y cuando acrediten con carácter previo a su disfrute dicha circunstancia, mediante certificación expedida por el Registro de Parejas de Hecho del Ayuntamiento que corresponda o en su defecto, de no estar creado éste, mediante documento notarial expedido al efecto.

k) A partir 1-1-2006 un día retribuido al año cuya fecha y/o forma de disfrute se pactará en el calendario laboral a nivel de centro de trabajo. En caso de no incluirse en dicho calendario, se sumará el día al periodo de vacaciones no estival. De disfrutarse las vacaciones en un solo periodo se adicionarán a éste.

L) Visitas médicas: hasta cuatro visitas médicas al año que se retribuirán a razón de tres horas por visita siempre que coincidan con la jornada laboral, computándose el año natural de 1 de enero a 31 de diciembre. Dichas visitas

exclusivamente para medicina general o médicos especialistas de los servicios públicos de salud son para atención directa del trabajador y no de familiares. Es obligatorio el preavisar con antelación y acreditarlo posteriormente con el correspondiente justificante que contendrá el día de la visita, hora de entrada/salida, y sello del facultativo.

2.- Estudios: La empresa permitirá, previa petición y posterior justificación disponer de los días necesarios para asistir a exámenes, tiempo que deberá ser recuperado de forma previamente pactada en cada caso.

3.- Excedencias: Todo el personal de la Empresa podrá disfrutar de excedencia voluntaria o forzosa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 46 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El excedente tendrá prioridad ante cualquier otra persona a su reincorporación a la Empresa. Esta prioridad la disfrutará también el excedente voluntario en el supuesto de solicitar su reincorporación antes de cumplir el plazo de excedencia con los siguientes condicionantes: a) si al solicitar la excedencia estuviera en curso un expediente disciplinario no podrá ejercitar la opción reincorporación antes del plazo. b) para poder ejercitar la opción de reincorporación antes del plazo se deberá haber consumido, al menos, el 50% de la excedencia solicitada.

4.- Los/las trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora y media diaria de ausencia al trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones; la trabajadora por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada de cuarenta y cinco minutos con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen. Así mismo, en caso de optarse por la reducción de jornada de cuarenta y cinco minutos, podrá sustituirse parte de dicho derecho por 3 días de permiso retribuido acumulando con carácter previo el tiempo correspondiente o compensándolo inmediatamente después de su disfrute.

5.- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

6.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún hijo menor de seis años, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre 1 hora y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

7.- Las vacaciones se podrán acumular al período de baja maternal dentro del año natural y de no ser posible dentro del año natural, como máximo hasta el mes de enero del año siguiente.

8.- Por hospitalización de hijo de hasta 18 años se dispondrá de un máximo de siete días a cuenta de vacaciones no disfrutadas. Las partes podrán acordar una ampliación mayor con el máximo de las vacaciones no disfrutadas.

La hospitalización implica asignación de habitación para pernoctar por lo que en el justificante acreditativo de la situación deberá constar la fecha de entrada y salida del centro hospitalario y nombre del paciente. El trabajador deberá justificar la edad del hijo mediante el libro de familia u otro documento legalmente válido.

9.- Por enfermedad de hijo de hasta 16 años se dispondrá de un máximo de siete días a cuenta de vacaciones no disfrutadas. Las partes podrán acordar una ampliación mayor con el máximo de las vacaciones no disfrutadas.

El trabajador deberá aportar el correspondiente justificante que acredite la situación de enfermedad del hijo y justificará la edad del mismo mediante el libro de familia u otro documento legalmente válido.

Artículo 25.- GARANTIAS POR RETIRADA DE PERMISO DE CONDUCIR:

1- En caso de que a un conductor, le fuese retirado temporalmente el permiso de conducir durante su jornada laboral, el empleado deberá ser destinado a uno puesto de trabajo de su mismo grupo profesional, garantizándose, en cualquier caso durante el periodo de retirada del carné, al menos, la misma retribución que viniese percibiendo. Si dicha retirada temporal viniese por actos realizados fuera de la jornada de trabajo, la empresa se compromete a destinar al trabajador a un puesto de su mismo grupo profesional.

2- En caso de retirada definitiva del permiso de conducir, se destinará al trabajador en otro puesto de trabajo y en tal caso, se adecuará su retribución al nuevo puesto de trabajo que ocupe.

Se amplía el contenido de dicha protección a las retiradas producidas durante el periodo "in itinere".

3- Quedan excluidos los casos de retirada del permiso por ingestión de bebidas alcohólicas o drogas.

4- La empresa se compromete de forma explícita en este apartado a respetar la confidencialidad de los datos aportados por los conductores y de informar con anterioridad al trabajador en caso de tener que hacer uso de ellos.

5- Asimismo, la empresa se hará cargo de forma inmediata, del coste de aquellas multas que se puedan producir por causa imputable a la empresa o en el normal desarrollo de la actividad laboral, siendo necesaria la entrega de copia al trabajador del justificante de pago de dicha multa. Estas garantías se ampliarán, en caso de que en el contrato del trabajador venga reflejado la obligatoriedad de aportar su vehículo. Por desarrollo normal de la actividad

laboral se entiende las multas que en horario laboral se producen por aparcamiento, doble fila, carga y descarga, y similares.

6- Se hacen extensivas estas garantías a los repartidores que desarrollan su trabajo con motocicleta.

Artículo 26.- PRESTACIÓN DE SERVICIOS POR PARTE DE LA EMPRESA:

1- Todos los trabajadores/ras que como consecuencia del desarrollo de su trabajo, se viesen inmersos en un procedimiento judicial, la empresa pondrá a su disposición de forma gratuita todos los asesoramientos jurídicos y gastos procesales necesarios que garanticen su defensa, siempre y cuando dicho procedimiento no sea consecuencia de la comisión por parte del trabajador de actos que supongan falta laboral y por tanto concurra con un procedimiento laboral.

2- En el caso de rotura de gafas en el desempeño del trabajo al realizar tareas de carga, descarga, acondicionamiento y movimiento de cargas en general ocurridos en el centro de trabajo, la empresa, se hará cargo de los gastos de reparación de las mismas.

Artículo 27.- PRENDAS DE TRABAJO Y MATERIAL:

Se dotará de uniforme a todos los trabajadores con contrato indefinido que se determinen.

La empresa en todo caso deberá dotar de uniforme a las siguientes categorías: repartidores, conductores, clasificadores y personal de almacén. Todo ello sin perjuicio de que la empresa pueda ampliar la uniformidad a otras categorías dotándolas de las prendas que se estimen apropiadas.

La uniformidad para las citadas categorías constará como mínimo de las siguientes prendas, que estarán repartidas en dos periodos:

INVIERNO:

- 1 parka ó 1 chaleco. Se renovará cada 4 años.
- 2 forro polar ó 2 jerseys. 1 se renovará anualmente
- 1 impermeable, bajo petición. Se renovará por deterioro justificado.
- 2 polos de manga larga. 1 se renovará anualmente.
- 2 pantalones de invierno. 1 se renovará anualmente.

VERANO:

- 2 polos de manga corta. 1 se renovará anualmente.
- 2 pantalones de verano o 2 bermudas, o bien 1 pantalón y 1 bermuda. El pantalón o la bermuda se renovará anualmente.

Al personal con contrato temporal se le entregará dos polos en tanto no pasen a indefinidos.

Para el personal de reparto que realice su trabajo en moto se le equipará de casco y guantes, y si lo solicita, de un traje de moto compuesto por una parka desmontable, que lleva incluidas protecciones dorsales, codos y hombros, y por un pantalón desmontable con protección de rodillas. Se renovará cada 5 años. También, si así lo solicita, se le entregará un traje de agua (chubasquero y pantalón impermeable) el cual se renovará, bajo petición por deterioro justificado.

Las entregas de vestuario se realizarán con la antelación necesaria a cada periodo. En caso de que cualquier prenda se deteriore en tal grado que la inhabilite para su uso y por causa justificada, ésta, deberá ser repuesta por otra nueva por parte de la empresa.

Asimismo la empresa se compromete a facilitar el material necesario para el buen desarrollo de su actividad a todos los trabajadores de la empresa y con el informe previo de la Comisión Central Paritaria de Seguridad y Salud Laboral, tanto en lo referido a la uniformidad como al material necesario para el desempeño del trabajo.

En cualquier caso, es norma de obligado cumplimiento la utilización y correcto mantenimiento por parte de todos los empleados de las prendas de trabajo y uniformes, no estando permitido la alteración de aquéllos.

El uniforme se utilizará exclusivamente para la actividad laboral y si así lo desea también para ir o volver al trabajo. Cuando el trabajador cause baja definitiva en la empresa estará obligado a devolver todo el vestuario que obre en su poder en ese momento.

Artículo 28.- POLIZAS DE SEGURO:

La empresa deberá concertar con una entidad aseguradora una póliza a favor de todos los trabajadores y en todo caso garantizar el pago según ANEXO-1 de indemnización por accidente laboral o enfermedad profesional con resultado de incapacidad permanente absoluta, gran invalidez o fallecimiento.

La empresa tendrá a disposición de los representantes de los trabajadores copia de la correspondiente póliza y sus correspondientes renovaciones.

Artículo 29.- PERMISO POR JUBILACION ANTICIPADA:

Los trabajadores que se jubilen total y anticipadamente en la empresa, con una antigüedad mínima de 8 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 el trabajador haya comunicado por escrito a la empresa. La empresa hará entrega al trabajador que solicite el permiso retribuido un certificado acreditativo de su disfrute, en el que constará el periodo a que tiene derecho.

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

El disfrute de lo expresado en este artículo será optativo y no acumulable, respecto a lo dispuesto en el Convenio Sectorial sobre Gratificación por jubilación.

Artículo 30.- COMPLEMENTOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL:

1- En el supuesto de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo incluidos los “in itinere”, ésta se complementará, desde el primer día, hasta el cien por cien de los conceptos económicos de tabla salarial, antigüedad, plus de puesto de trabajo, complemento personal, plus nocturnidad.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, únicamente en aquellos casos en que se produzca hospitalización con un mínimo de una pernoctación, se garantiza percibir el cien por cien de los conceptos económicos de tabla salarial, antigüedad, plus de puesto de trabajo, complemento personal y plus de nocturnidad, desde la fecha de hospitalización y mientras perdure dicha situación. Una vez dado de alta del hospital y se abandone el centro pasará a percibir mientras continúe la situación de I.T. las prestaciones que a cargo de la Seguridad Social estén legalmente previstas.

A dichos efectos será preciso aportar documentación acreditativa expedida por el centro hospitalario donde conste la fecha de hospitalización y de alta.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común, se garantiza percibir el cien por cien de la primera baja del año que supere los 30 días de duración y desde el día 31 al 60 sobre los conceptos económicos de tabla salarial, antigüedad, plus de puesto de trabajo, plus de nocturnidad percibiendo en el resto de periodos la prestación que legalmente esté prevista. Se computará el año natural de 1 de enero a 31 de diciembre a los efectos expresados.

Lo dispuesto en este apartado entrará en vigor el 1-1-2006.

2- El personal que por razones de salud o condición física, se vea imposibilitado para realizar la tarea que desempeña, podrá ser trasladado a otro puesto de trabajo siempre que pueda efectuar el mismo y hayan plazas vacantes, estudiándose los casos individualmente cuando se produzcan.

**CAPITULO DECIMO
SALUD Y PREVENCION DE RIESGOS LABORALES**

Artículo 31.- CRITERIOS GENERALES:

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos se adapte a las medidas, normas, diversos reglamentos que la desarrollan, y demás normativa vigente de aplicación, que con carácter obligatorio, establece la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Como consideraciones de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que:

- La empresa desarrollará las acciones y medidas que sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral para lograr que las condiciones de trabajo si es que así fuere, representen el menor riesgo y no afecten negativamente la salud de los trabajadores.
- En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que conjuntamente empresa y trabajadores pongan en ejecución, sin condicionar la actividad irán encaminadas a lograr una mejora en la calidad de vida de los trabajadores afectados.
- De acuerdo con la legislación vigente, en la elaboración, desarrollo y aplicación de los planes y programas de prevención de riesgos laborales, participarán si existieren, los representantes legales de los trabajadores en materia de seguridad. En su defecto, tomará parte un trabajador del centro de trabajo.
- La empresa elaborará y mantendrá actualizada para todos sus centros de trabajo y establecimientos, una evaluación general de riesgos, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad. Igualmente, se efectuará una evaluación de los medios y lugares de trabajo y del acondicionamiento del centro o establecimiento.
- De existir algún puesto de trabajo que represente cierto riesgo para la salud y seguridad laboral de los trabajadores, la empresa, de acuerdo con los dictámenes y asesoramientos de los Servicios de Prevención y, en su caso, la Inspección de Trabajo, modificarán las instalaciones, los medios o la propia dotación del puesto de trabajo, de forma que se evite o en su defecto se minimice en el mayor grado posible, el riesgo detectado, en los plazos que se consensuen con el comité de seguridad y salud laboral o delegados de prevención del centro de trabajo.
- Toda ampliación o modificación de las instalaciones de los establecimientos, de su maquinaria o de la tecnología aplicada a los diversos puestos de trabajo, comportará necesariamente una evaluación de los riesgos para la salud y seguridad laboral que pudiere contener, así como su puesta en conocimiento, bien a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, a los trabajadores afectados.

- La representación legal de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral en la empresa tendrá a su disposición la información, con carácter previo, respecto a la puesta en marcha de nueva maquinaria, modificación de instalaciones, su ampliación y de las mediciones, análisis y reconocimientos que se efectúen en relación con las condiciones ambientales de los centros de trabajo.

En cuanto a determinados puestos de trabajo serán de aplicación las normas y disposiciones sobre ergonomía que tiene establecidas o pueda establecer el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Se evaluará de forma especial aquellas actividades o puestos de trabajo expuestos a radiaciones de pantallas de cualquier tipo, a alta sonoridad, a limitaciones de aireación, o a otras condiciones similares.

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo tienen derecho a la información y formación sobre las condiciones de su trabajo, sobre las características de su actividad y de su centro de trabajo, sobre la maquinaria y tecnología empleada y sobre todos los demás aspectos del proceso laboral que de alguna forma pudieren representar riesgo para su salud o seguridad personal en el trabajo.

En especial, la empresa viene obligada a informar por escrito a cada trabajador y formar específicamente al trabajador sobre los riesgos que, en su caso, pudieren existir en determinado puesto de trabajo, así como sobre el uso de los medios y conductas necesarios para su eliminación.

En los centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que regula la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, con arreglo a la siguiente escala:

Hasta 49 trabajadores, 1 Delegado de Prevención.

De 50 a 100 trabajadores, 2 Delegados de Prevención.

De 101 a 500 trabajadores, 3 Delegados de Prevención.

De 501 a 1000 trabajadores, 4 Delegados de Prevención.

Finalmente, el empresario viene obligado a informar periódicamente a los representantes de los trabajadores si los hubiere, sobre evolución de la salud y seguridad de los trabajadores, índices de absentismo y sus causas, accidentalidad y sus consecuencias, índices de siniestralidad, estudios que se realicen sobre el medio ambiente de los centros de trabajo y, en general, sobre cualquier circunstancia que colectiva o individualmente pueda tener incidencia en relación con la salud de los trabajadores.

La empresa facilitará el acceso al curso de nivel básico de prevención de riesgos Laborales para los delegados de prevención que carecieran del mismo al ser nombrados.

Artículo 32.- PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema General de Gestión de la Empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales específicos.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, y los procesos y los recursos necesarios (técnicos y humanos) para realizar la acción de Prevención de Riesgos en la Empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

La empresa deberá realizar una evaluación inicial de riesgos para la Seguridad y Salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deberán desempeñarlos.

La evaluación de riesgos inicial deberá completar los riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación de riesgo será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración del Comité de Seguridad y Salud Laboral, y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando los resultados de la evaluación de riesgos lo hiciese necesario, realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

Artículo 33.- PRESENCIA DE LOS RECURSOS PREVENTIVOS

La empresa garantizará la presencia en el centro de trabajo, los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, en los casos previstos en la L PRL.

Los recursos preventivos deberán tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

Artículo 34.- COMISIÓN CENTRAL PARITARIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

De conformidad con la Ley de Prevención de riesgos se constituye la Comisión Central Paritaria de Seguridad y Salud Laboral como órgano central de participación en materia de seguridad y salud laboral. Esta Comisión estará compuesta por cuatro miembros por la empresa y 4 miembros por la parte social designados por el Comité Intercentros de entre sus miembros. La representación de esta comisión será paritaria y se regirá en su funcionamiento por las normas que ésta apruebe.

La Comisión conocerá de cuantas cuestiones hayan sido remitidas por los diferentes comités de centro de Seguridad y Salud, por entender éstos que la comisión es competente por razón de la materia o del territorio.

Artículo 35.- PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD:

Con carácter general en la protección de la maternidad, se estará a lo dispuesto en el artículo décimo de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

1. Además en caso de riesgo durante el embarazo y el período de lactancia, si tras la evaluación de los riesgos prevista en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los resultados revelasen riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras embarazadas o de parto reciente, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, de ser necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. De no resultar posible dicha adaptación o si, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así se certifique e informe en los términos previstos en el artículo 26.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ésta deberá pasar a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, debiendo el empresario determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos exentos de riesgos a estos efectos así como de los puestos alternativos a los mismos, en caso de existir.

El cambio de puesto en función se llevará a cabo conforme a las reglas y criterios de la movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, tras aplicar dichas reglas, no existiese puesto de trabajo o función compatible la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultase técnica y objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el

contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo en los términos previstos en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores y con derecho a la prestación regulada en los artículos 134 y 135 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Las medidas previstas en los números 1 y 2 de este artículo serán también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así se certificase en los términos previstos en el art.26.4 de la Ley de Prevención de riesgos laborales.

Artículo 36.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS:

El empresario garantizará a sus trabajadores la vigilancia periódica de su salud, restringiendo el alcance de la misma a los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia se realizará en función del o de los riesgos a los que está sometido el trabajador en el lugar de trabajo.

La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador. El Ministerio de Sanidad y Consumo y las Comunidades Autónomas establecerán la periodicidad y contenidos específicos de cada caso. (art.37.3.c., R.S.P)

La periodicidad de los reconocimientos médicos será con carácter bianual, respetando siempre el derecho a la intimidad y confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud y contando con la voluntariedad de los trabajadores, salvo excepciones que puedan ser pactadas por la Comisión Central Paritaria de Seguridad y Salud.

Los protocolos específicos por puesto de trabajo serán complementados con una analítica de sangre y de orina.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal de Entrega Domiciliaria.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Los empleados que a la entrada en vigor de este Convenio vinieran ya desempeñando las funciones propias de alguna de las nuevas categorías de nueva creación en el artículo de clasificación profesional, consolidarán la categoría correspondiente estando exentos de realizar promoción alguna siempre que dichas funciones se vinieran desempeñando al menos seis meses antes de la firma del convenio (salvo que hubieran promocionado). La reclasificación de categorías se llevará a cabo en enero del 2006.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Acuerdos en materia de jubilación parcial anticipada:

Se acuerda la creación de una comisión mixta para la determinación del número de jubilaciones parciales anticipadas a conceder, estudio, gestión y tramitación de solicitudes de jubilación parcial anticipada mediante contrato de relevo, todo ello de conformidad con el Art.12.6.E.T. y R.D.1131/2002.

Dicha comisión estará integrada, por la parte social, por 4 miembros designados por el Comité Intercentros de entre los miembros del mismo, para conjuntamente con la Dirección de UNIPOST determinar el número de jubilaciones parciales anticipadas a conceder, establecer los procedimientos oportunos en esta materia así como para desarrollar y aplicar los acuerdos que adopte la comisión.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Las diferencias salariales atrasadas que puedan generarse como consecuencia de la aplicación del presente Convenio se abonarán el 01-03-2006.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA: ABSENTISMO LABORAL POR CONTINGENCIAS COMUNES:

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, consideran indispensable prestar una especial atención a las causas y a las cifras que en su conjunto, definen y cuantifican este absentismo laboral y asumen por lo tanto ambas partes, colaborar y participar en el futuro, en su seguimiento, estudio y análisis, con el objetivo de detectar posibles relaciones directas o indirectas de este absentismo, con la actividad laboral que nos define y adoptar en su caso coherentemente, las medidas correctoras necesarias para su erradicación.

Es por lo tanto imprescindible, para que este estudio tenga el rigor, la credibilidad y la eficacia necesaria, además de mantener este nivel de corresponsabilidad, evitar que los datos a analizar en estos estudios, que deberán tener carácter anual, no se vean aumentados y tergiversados por posibles abusos, que se pudieran darse puntualmente en el acceso no justificado éticamente, a la situación de incapacidad laboral por enfermedad común.

Todo ello con el objetivo de alcanzar y mantener, anualmente en UNIPOST índices de absentismo laboral por contingencias comunes, coherentes con nuestra actividad, globalmente homologables y asumibles desde el punto de vista de la productividad, que este convenio colectivo pretende garantizar, es decir, lograr consolidar unos índices de este absentismo, que sean reales, mínimos y asumibles desde el punto de vista de costes empresariales y que por lo tanto, posibiliten garantizar a los trabajadores en situación de baja médica por incapacidad laboral derivada de Contingencia Común, no perder en ningún caso, por estar en esta circunstancia, parte de su salario, ni de de las retribuciones económicas que ya vinieran percibiendo habitualmente.

Con estos objetivos se acuerdan los siguientes puntos;

- 1.- Anualmente una Comisión formada por la empresa y 4 miembros designados por el Comité Intercentros de entre sus miembros, analizará globalmente los datos y evolución del absentismo por contingencia común y profesional de los anteriores doce meses. Con el análisis de esta información se adoptarán las decisiones que correspondan.
- 2.- Previamente y con tiempo suficiente para su estudio, la empresa hará llegar a la Comisión, todos los datos y la información necesaria para su análisis.
- 3.- Si estos datos indicaran una reducción, o en último caso un porcentaje pactado, de los índices de absentismo, teniendo siempre en cuenta la relación de proporcionalidad, entre los datos de absentismo y los cambios de dimensión de la plantilla, deberá iniciarse inmediatamente en el marco de la Comisión antes referida, la negociación para la modificación del Art. 30.1, en su 4º párrafo, para alcanzar los objetivos antes mencionados, siempre de forma gradual y en función de los datos ya confirmados en esta Comisión.
- 4.- Esta comisión, podrá solicitar en función de la información de la que disponga, la colaboración de los trabajadores afectados, con el objetivo único de contribuir a detectar y modificar, procedimientos y equipos de trabajo, que pudieran tener alguna relación con el absentismo por contingencias comunes, colaboración que será siempre de carácter totalmente voluntario por parte del trabajador, que tendrá la garantía de absoluta confidencialidad, por parte de los miembros de la Comisión y que en ningún caso podrá ser motivo o justificación para la adopción de medidas laborales contra ningún trabajador.
- 5.- Los acuerdos así adoptados, pasarán automáticamente, a ser materia de Convenio Colectivo.

TABLA SALARIAL 1er CONVENIO COLECTIVO DE UNIPOST

TABLA SALARIO BASE

		2005	2006	2007
	GRUPO /	S.BASE	S.BASE	S.BASE
	EPIGRAFE	X14	X14	X14

GRUPO DE PERSONAL TECNICO Y JEFATURAS OPERATIVAS

DELEGADO	3 - 113	869,87	995,96	1.025,84
JEFE DE ZONA	3 - 113	869,87	995,96	1.025,84
JEFE DE DEPARTAMENTO	3 - 113	869,87	995,96	1.025,84
JEFE DE REPARTO-CLASIFICACION	4 - 113	869,87	895,96	922,85
JEFE DE SECCION-AREA	3 - 113	869,87	895,96	922,85
TECNICO	3 - 113	869,87	895,96	922,85
SUBJEFATURA	4 - 113	728,15	750,00	772,50

GRUPO DE PERSONAL ADMINISTRATIVO

OFICIAL ADMINISTRATIVO	5 - 113	608,91	627,18	646
ADMINISTRATIVO	7 - 113	608,91	627,18	646
ASESOR COMERCIAL	5 - 108	608,91	627,18	646

GRUPO DE PERSONAL DE OPERATIVA

REPARTIDOR	8 - 115	608,91	627,18	646
CONDUCTOR	8 - 108	608,91	627,18	646
REPARTIDOR ESPECIALISTA	8 - 115	608,91	627,18	646
CONDUCTOR ESPECIALISTA	8 - 108	608,91	627,18	646
REPARTIDOR-CLASIFICADOR	8 - 115	608,91	627,18	646
CLASIFICADOR ESPECIALISTA	8 - 115	608,91	627,18	646
CLASIFICADOR	9 - 115	608,91	627,18	646
MOZO DE ALMACEN	9 - 103	608,91	627,18	646
ENCARGADO MANTENIMIENTO	8 -- 97	608,91	627,18	646

TABLA DE: COMPLEMENTO DE PUESTO PLUS DE ZONA - SUPLIDO PLUS TRANSPORTE TRAMOS / HABITANTES

TRAMOS / HABITANTES	CONCEPTOS	2005	2006	2007
1. Hasta 5.000	Plus transporte X 11	30,85	31,77	32,72
	Plus de Zona X 14	29,45	56,46	67,58
2. De 5.001 a 50.000	Plus transporte X 11	30,85	31,77	32,72
	Plus de Zona X 14	29,45	56,46	67,58
3. De 50.001 a 100.000	Plus transporte X 11	30,85	31,77	54,55
	Plus de Zona X 14	29,90	56,46	86,15
4. De 100.001 a 300.000	Plus transporte X 11	30,85	43,18	54,55

	Plus de Zona X 14	65,36	85,10	86,15
5. De 300.001 a 600.000	Plus transporte X 11	30,85	50,00	59,09
	Plus de Zona X 14	87,52	99,89	146,72
6. De 600.001 a 900.000	Plus transporte X 11	30,85	50,00	59,09
	Plus de Zona X 14	122,82	136,45	146,72
7. De 900.001 a 1.400.000	Plus transporte X 11	30,85	50,00	59,09
	Plus de Zona X 14	142,60	136,45	146,72
8. De 1.400.001 en adelante	Plus transporte X 11	30,85	54,55	93,64
	Plus de Zona X 14	384,67	405,82	445,64

1r CONVENIO COLECTIVO DE UNIPOST S.A.

2005-2006-2007

ANEXO-

1

<u>CONCEPTO:</u>	<u>2005 Efectos</u>	<u>2006</u>	<u>2007</u>
Dietas	7,21 Firma Convenio	7,43	7,66
Kilometros Coche	0,30 Firma Convenio	0,31	0,32
Kilometros Moto	0,16 Firma Convenio	0,17	0,18
Complemento Actividad Moto	72,10 Firma Convenio	74,27	76,50
Plus de Vacaciones	0,00	30,00	35,00
Plus de Puesto de Trabajo de: repartidor especialista clasificador especialista conductor especialista	110,95 Firma Convenio	114,28	117,71
Póliza Seguro		14420,00	14853,00
Antigüedad			
Dos bienios por importe cada uno de ellos de:	16,81	17,31	17,83
Un quinquenio por importe de:	33,62	34,63	35,67