

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

5684 *Resolución de 12 de marzo de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de International Mail Spain, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa International Mail Spain, SL (Código: 90104572012024), que fue suscrito con fecha 3 de noviembre de 2023, de una parte, por los representantes designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores afectados, y que ha quedado definitivamente subsanado en fecha 20 de febrero de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 12 de marzo de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO DE INTERNATIONAL MAIL SPAIN, SL

CAPÍTULO 1

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo es suscrito por la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras y, afectará a la empresa «International Mail Spain, Sociedad Limitada».

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El contenido del presente convenio será de aplicación a la empresa referida y sus personas trabajadoras que presten servicios en los diferentes centros de trabajo ubicados en todo el territorio del Estado español.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La vigencia del presente convenio será de dos años, extendiéndose desde el día 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2025.

Artículo 4. *Denuncia y prórroga.*

La denuncia del convenio colectivo, efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, deberá realizarse por escrito y contendrá los preceptos que se pretenden revisar, así como el alcance de la revisión.

De la denuncia, efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar, antes del último mes de vigencia del convenio.

En el supuesto de que no se produzca la denuncia en los plazos y forma establecidos en el apartado 1 del presente artículo, el convenio se entenderá tácitamente prorrogado por períodos anuales.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual. La modificación de alguna de las condiciones establecidas en el mismo, por disposición legal, resolución de autoridad administrativa o resolución judicial, por suponer la ruptura del equilibrio de las respectivas contraprestaciones, determinará el que las partes vuelvan a reunirse con el fin de negociar, tanto en el aspecto en cuestión como en su conjunto, el resto de lo convenido y de esta forma proceder al restablecimiento del equilibrio.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas en este convenio son compensables en su totalidad y en cómputo anual por las disposiciones legales futuras cuando estas superen la cuantía total resultante del convenio y se considerarán absorbibles desde el momento en que se dicten.

Artículo 7. *Comisión paritaria.*

Se establece una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de 4 miembros, 2 de ellos nombrados por la parte social y otros 2 nombrados por la Dirección de la Empresa, cuya misión consiste en la interpretación, vigilancia y seguimiento de la aplicación del presente convenio colectivo, teniendo además de ello atribuidas las siguientes funciones:

- a) Informar y asesorar a la Dirección y a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras firmantes sobre cualquier duda o incidencia que pudiera producirse en la aplicación del convenio colectivo para una interpretación correcta del mismo, dando respuesta a cuantas consultas se efectúen en tal sentido.
- b) Emitir informe previo respecto a todos aquellos asuntos que se refieran a la aplicación o interpretación del convenio y en particular, deberán emitir dictamen con carácter previo a la interposición por cualquiera de las partes legitimadas para ello, de un procedimiento de conflicto colectivo.

En el supuesto de que se produzcan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que no haga posible la emisión de un dictamen por la misma, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Paritaria deberá someter la cuestión objeto de debate a los procedimientos establecidos en el Sexto Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 23 de diciembre de 2020).

CAPÍTULO 2

Organización del trabajo en la empresaArtículo 8. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo y la determinación de los sistemas y métodos que han de regularlo, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente y en el presente convenio, es facultad de la Dirección de la empresa, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus atribuciones de ordenación económica y técnica, dirección, control y procedimientos e instrucciones necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes; todo ello en el máximo respeto a los derechos y dignidad de las personas trabajadoras, sin discriminación alguna.

Artículo 9. *Movilidad funcional.*

Con el objeto de dotar a la organización de la mayor flexibilidad, podrá encomendarse el desempeño de diferentes funciones dentro del mismo grupo profesional, pudiendo encomendar, en función de las necesidades organizativas y productivas, la realización de las funciones correspondientes al puesto de trabajo que se considere oportuno.

Para la movilidad funcional a distinto grupo profesional, tanto superior como inferior se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. *Movilidad geográfica.*

La empresa podrá acordar la movilidad geográfica de las personas trabajadoras de conformidad con lo dispuesto en el artículo 40 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO 3

Clasificación del personalArtículo 11. *Factores de encuadramiento.*

El sistema de clasificación profesional se establece en base a grupos profesionales. La adscripción de las personas trabajadoras a los distintos grupos vendrá en función de las aptitudes profesionales, titulaciones, responsabilidad y autonomía. En concreto, se han considerado los siguientes factores:

- Mando: Facultad de organización, emisión de órdenes y supervisión de tareas ejecutadas por el grupo de personas trabajadoras sobre las que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.
- Formación: Titulación requerida y/o conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, así como, la formación continua recibida.
- Experiencia: Experiencia adquirida tanto a nivel externo como interno con el consecuente bagaje profesional.
- Responsabilidad: Apreciada en términos de la mayor o menor trascendencia en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- Autonomía: Entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.
- Complejidad: Grado de dificultad de las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

Artículo 12. *Grupos profesionales.*

Grupo profesional A.

Se clasificará dentro de este grupo profesional a las personas trabajadoras que tengan atribuidas funciones directivas o responsabilidades ejecutivas, dependiendo directamente de la Dirección General, en el caso de las categorías A2 y A3, o de las oficinas centrales en los Países Bajos, en el caso de la categoría A1 y A4.

Las personas trabajadoras que formen parte de este grupo profesional por sus conocimientos y/o experiencia profesional deberá n contar con autonomía, responsabilidad y capacidad de supervisión.

Podrán integrar este grupo profesional las siguientes categorías profesionales:

- A1. Dirección General.
- A2. Dirección Regional.
- A3. Dirección de Departamento.
- A4. Dirección Funcional.

Grupo profesional B.

Se clasificará dentro de este grupo profesional a las personas trabajadoras que, con funciones o no de mando y con el título adecuado o preparación teórico-práctica suficiente, desarrollen funciones de cualificación profesional técnica.

Las personas trabajadoras que formen parte de este grupo profesional por sus conocimientos y/o experiencia profesional deberá n contar con autonomía, responsabilidad y capacidad de supervisión.

Podrán integrar este grupo profesional las siguientes categorías profesionales:

- B1. Coordinadores/as – Responsables de departamento.
- B2. Ejecutivo/as de cuenta (Sales Consultant).
- B3. Técnico/a especialista.

Grupo profesional C.

Se clasificará dentro de este grupo profesional a las personas trabajadoras que, de manera habitual, realicen funciones propias de administración y finanzas de la empresa y de servicio al cliente.

Las personas trabajadoras que formen parte de este grupo profesional por sus conocimientos y/o experiencia profesional deberán contar con cierta autonomía y responsabilidad bajo las directrices del responsable del departamento.

Podrán integrar este grupo profesional las siguientes categorías profesionales:

C1. Personal administrativo: Pertenecen a este grupo profesional todas las personas trabajadoras que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, servicios generales, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación.

C2. Servicio al cliente: Pertenecen a este grupo profesional todas las personas trabajadoras que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de soporte a la gestión diaria de clientes, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación.

Grupo profesional D.

Se clasificará dentro de este grupo profesional a las personas trabajadoras que realicen tareas según instrucciones concretas, claramente establecidas que requieran preferentemente esfuerzo físico. Se encuadran funciones que exijan conocimientos profesionales de carácter esencial o funciones que no necesitan formación específica, salvo la ocasional de un periodo de adaptación.

Podrán integrar este grupo profesional las siguientes categorías profesionales.

D1. Dispatcher: Es la persona trabajadora que, con cierta autonomía, organiza la recogida y entrega a clientes y proveedores, distribuyendo el personal, el material y los vehículos de la empresa o contratados por ella. Asimismo, elabora las estadísticas de tráfico, recorridos y consumo.

D2. Supervisor/a de turno: Es la persona trabajadora que, con cierta autonomía, vela por el correcto funcionamiento del turno de trabajo correspondiente, según las instrucciones recibidas de la persona coordinadora de departamento.

D3. Clasificador/a especializado/a: Es la persona trabajadora que, además de las tareas propias de clasificador/a, realiza el manejo de carretillas elevadoras frontales, trilaterales y retráctiles. Tiene adquirida una larga práctica en la carga y la descarga de vehículos y movimiento y clasificación de mercancías, realizándolos con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad.

D4. Clasificador/a – Conductor/a: Es la persona trabajadora que, con un alto grado de dependencia, se dedican al movimiento, clasificación y arrastre de mercancías en las instalaciones de la empresa o fuera de esta.

CAPÍTULO 4

Ingresos

Artículo 13. *Modalidades de contratación.*

Las modalidades de contratación, duración, formalidades, suspensión y extinción de los mismos se regirán por lo que establezca la legislación vigente en cada momento, con respeto al principio de causalidad en la contratación y atendiendo a las siguientes indicaciones:

13.1 Contrato fijo de plantilla: El contrato fijo de plantilla es el que conciertan empresario y la persona trabajadora para la prestación laboral por tiempo indefinido. Esta será la modalidad normal de contratación.

13.2 Contrato fijo discontinuo: El contrato de trabajo fijo discontinuo representa una modalidad específica, que se adapta a la estacionalidad propia de la actividad, a las necesidades organizativas y productivas, por el que no prestándose servicio todos los días laborables del año, la persona trabajadora será llamada para realizar de modo discontinuo trabajos fijos y periódicos en la actividad normal de la empresa.

El personal fijo discontinuo será llamado en función de las necesidades del volumen de trabajo en cada momento. Regulación del contrato fijo discontinuo:

a) A efectos de establecer el periodo de tiempo en el que los fijos discontinuos puedan prestar sus servicios se considerará el periodo del año natural, del 1 de enero al 31 de diciembre.

b) El contrato de trabajo fijo discontinuo contendrá las siguientes menciones:

- La naturaleza del contrato.
- La actividad o actividades de la empresa en las que se van a prestar los servicios.
- Periodo en el que se estima que va a desarrollar la actividad o actividades.
- Jornada y horario de trabajo en las condiciones establecidas.
- La forma y orden de llamamiento establecida.

c) El personal fijo discontinuos serán llamados por riguroso orden de antigüedad dentro de cada nivel o puesto por medios electrónicos con constancia de envío. El personal fijo discontinuo, deberá ser llamado cada vez que vaya a llevarse a cabo la actividad en la empresa y sean necesarios sus servicios, con cuarenta y ocho horas de antelación al inicio de dicha actividad. La incorporación podrá ser gradual en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar. El

personal fijo discontinuo que por cualquier causa no pueda incorporarse a su puesto de trabajo en el momento de ser llamados deberá comunicarlo a la Dirección de la empresa en un plazo de veinticuatro horas a partir del momento de recibir el llamamiento.

d) En caso de incumplimiento del llamamiento, salvo en los supuestos previstos legalmente, el personal fijo discontinuo podrá reclamar en procedimiento por despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el día en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria en el llamamiento.

e) El personal fijo discontinuo que haya sido llamado, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado anterior y no se incorpore a la empresa en el plazo de cuarenta y ocho horas, perderá la condición de fijo discontinuo, asimilándose tal circunstancia a la baja voluntaria en la empresa. No obstante, no perderá esta condición cuando el personal llamado para prestar servicios durante un periodo inferior a diez días demuestre, en un plazo de veinticuatro horas, estar trabajando en otro sitio mediante un contrato de duración superior a este plazo de diez días. En cuyo caso podrá rechazar el llamamiento, hasta en dos ocasiones en un año, sin que pierda su condición de fijo discontinuo ni su orden en la lista de llamamiento.

f) No tendrá la consideración de despido la ausencia de llamamiento derivado de la falta de volumen de actividad necesaria para ser cubierto por la totalidad del personal fijo discontinuo. Dicha situación dará lugar a la continuidad de la suspensión temporal del contrato.

g) La falta de incorporación al llamamiento no supondrá la pérdida del turno en el orden que la persona trabajadora tenga en el censo de antigüedad cuando este se encuentre en situación de incapacidad temporal, en el periodo de descanso por nacimiento y cuidado del menor, adopción o acogimiento, excedencia, licencia o aquellas otras causas justificadas y siempre que estas causas estén debidamente acreditadas. Una vez producida la incorporación quedará reanudada la relación laboral.

h) El contrato fijo-discontinuo se podrá realizar a jornada parcial.

i) En cada llamamiento, se podrá adaptar la jornada y turno a las necesidades de las partes.

Artículo 14. *Período de prueba.*

Se establecen los siguientes períodos de prueba:

- Grupo Profesional A: Seis meses.
- Grupo Profesional B: Seis meses.
- Grupo Profesional C: Tres meses.
- Grupo Profesional D: Tres meses.

El período de prueba deberá ser pactado por escrito, pudiendo las partes contratantes resolver, durante la vigencia del mismo, de forma unilateral y libremente, la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Las situaciones de vacaciones y de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 15. *Desistimiento.*

El personal que se proponga cesar voluntariamente en la empresa habrá de comunicarlo a la dirección de la misma, con una antelación de tres meses para los grupos profesionales A, B y C y de quince días naturales para el resto de los grupos profesionales. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo. El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de este preaviso dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado.

CAPÍTULO 5

Jornada de trabajo, descansos y vacaciones

Artículo 16. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo será de 1.776 horas anuales de trabajo efectivo.

Como quiera que la actividad de la empresa se realiza durante todos los días del año de lunes a domingo, la distribución de la jornada se adaptará a tal necesidad productiva y con los límites del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores. El descanso semanal será como mínimo de un día y medio consecutivo.

Los horarios establecidos podrán variar en función de las necesidades productivas, todo ello de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 17. *Descanso semanal y diario.*

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho al menos a un día y medio de descanso consecutivo a la semana. Cuando el descanso semanal de cualquier persona trabajadora coincida con alguna festividad o víspera de su disfrute, éste tendrá lugar al día siguiente hábil o conforme se acuerde entre empresa y persona trabajadora.

Entre la finalización de la jornada de trabajo diaria y el inicio de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de doce horas.

- Jornada máxima diaria de 9 horas.
- El descanso diario para el desayuno se considerará tiempo de trabajo efectivo y tendrá una duración de un máximo de veinte minutos.

Artículo 18. *Descanso por festivo trabajado.*

Si la persona trabajadora presta servicios alguno de los 14 festivos abonables y no recuperables, cada día festivo será compensado con dos días de descanso específico o será retribuido de forma equivalente.

Los descansos por los festivos efectivamente trabajados estarán recogidos y planificados dentro del calendario de cada persona trabajadora. La persona trabajadora podrá solicitar por escrito con al menos siete días de antelación a la fecha prevista de disfrute y dentro del año natural.

La empresa podrá, denegar dicha solicitud por escrito, siempre y cuando la motivación de dicha denegación sea justificada por motivos organizativos internos.

Artículo 19. *Vacaciones.*

Serán de veintitrés días laborables o su correspondiente proporción de no llevar la persona trabajadora un año de antigüedad, pudiendo disfrutarse en dos períodos de acuerdo con la persona trabajadora; igualmente la empresa y persona trabajadora podrán pactar períodos diferentes.

Cada periodo decenal de prestación de servicios y de forma acumulable, las personas trabajadoras devengarán un día adicional de vacaciones.

El periodo vacacional será disfrutado en el transcurso de todo el año natural, para lo cual las personas trabajadoras solicitarán a la empresa el período que desean disfrutar las vacaciones realizarán las solicitudes en los dos primeros meses de cada semestre. Posteriormente, la empresa elaborará el calendario de vacaciones que en la medida de lo posible recogerá las peticiones de las personas trabajadoras, exponiéndose el calendario en los primeros quince días del mes de marzo y septiembre. En el caso de que la persona trabajadora no realice su petición dentro de las fechas marcadas, disfrutará de los días de vacaciones que le correspondan en los días libres que queden y que no hayan sido solicitados por el resto de las personas trabajadoras.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

CAPÍTULO 6

Retribuciones

Artículo 20. *Disposiciones generales.*

La retribución de las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio se abonará en doce pagas mensuales, en las que se incluyen la prorrata de dos gratificaciones extraordinarias y estará estructurada en los conceptos que a continuación se detallan:

20.1 Salario por grupo profesional.

Es la parte de retribución por unidad de tiempo que las personas trabajadoras percibirán por razón de su encuadramiento en un determinado grupo profesional y está constituido por la cuantía que para cada grupo figura recogido en la tabla salarial del presente convenio colectivo, en su cuantía anual, e incluye las dos gratificaciones extraordinarias. El salario para cada uno de los grupos profesionales una vez aplicado el incremento, es el establecido en la siguiente tabla salarial.

Grupo profesional	Importe anual - Euros
Grupo A	38.800,00
Grupo B	28.800,00
Grupo C	18.800,00
Grupo D	18.000,00

20.2 Antigüedad consolidada: Este concepto salarial incluirá la cuantía correspondiente al complemento de antigüedad devengado por cada persona trabajadora de forma individual hasta la entrada en vigor de este convenio, quedando este importe fijo sin que pueda sufrir modificación alguna. Este concepto no tiene el carácter de complemento absorbible ni compensable.

20.3 Complemento personal: Este concepto incluirá aquellas condiciones y cualidades personales de la persona trabajadora relacionados con los conocimientos técnicos, productivos y organizativos de la empresa. Este concepto tiene carácter de complemento absorbible y compensable.

20.4 Plus de nocturnidad: Se percibirá durante el periodo comprendido entre las 22 y las 6 horas. Se establece un valor mínimo para este concepto que será equivalente al 25 % del valor hora según salario por grupo profesional. Quedan exceptuados de esta

medida aquellos contratos de trabajo que se hayan establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

20.5 Plus festivo: Incluirá las retribuciones derivadas de lo recogido en el artículo 18 del presente convenio.

20.6 Complemento de teletrabajo: Incluirá las retribuciones derivadas de lo recogido en el artículo 31.5 del presente convenio.

Artículo 21. *Actualización salarial.*

Las retribuciones pactadas, excepto plus antigüedad consolidada, serán actualizadas anualmente, con efecto de 1 de enero de cada año, conforme a la evolución de IPC a fecha 31 de diciembre del año anterior, con un mínimo del 50% del IPC y con un límite máximo de un 5% de subida anual. Dicha actualización será aplicada a todas las personas trabajadoras que el primer día del año natural tenga una antigüedad superior a un año.

Artículo 22. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada que, en cómputo mensual, corresponda realizar a cada persona trabajadora.

De mutuo acuerdo podrán ser compensadas con períodos de descanso retribuido. En el supuesto de no existir acuerdo para su compensación por descanso retribuido, se establece un valor de la hora extraordinaria, que será el valor de la hora ordinaria.

CAPÍTULO 7

Mejoras sociales

Artículo 23. *Prestaciones por incapacidad o fallecimiento.*

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo estarán incluidas en una póliza de seguros concertada por la empresa que cubra las contingencias de muerte e incapacidad en los grados de absoluta para todo tipo de trabajo o gran invalidez.

La póliza habrá de garantizar en el supuesto de que se produzca la contingencia cubierta, en los términos expresados en las condiciones generales de la póliza las siguientes indemnizaciones:

Personal incluido en el Grupo A:

- Accidente Laboral y Accidente de circulación: 200.000,00 euros.
- Otro tipo de accidente: 200.000,00 euros.
- Otras causas: 200.000,00 euros.

Personal incluido en los Grupos B, C y D:

- Accidente Laboral y Accidente de circulación: 150.000,00 euros.
- Otro tipo de accidente: 100.000,00 euros.
- Otras causas: 50.000,00 euros.

Artículo 24. *Permiso por Jubilación.*

Las personas trabajadoras que se jubilen total y anticipadamente en la empresa, con una antigüedad mínima de diez años, tendrán derecho a disfrutar de un permiso retribuido de acuerdo con la escala definida en este artículo. Su disfrute se hará efectivo inmediatamente antes a la fecha de jubilación comunicada por escrito a la empresa.

La empresa hará entrega de un certificado acreditativo de su disfrute, en el que constará el periodo a que se tiene derecho.

60 años: 120 días.

61 años: 90 días.

62 años: 60 días.

63 años: 45 días.

64 años: 30 días.

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

Artículo 25. *Premios por Jubilación.*

Las personas trabajadoras percibirán en el momento de su jubilación total los siguientes premios:

– A partir de diez años de prestación de servicios en la empresa percibirán un premio equivalente a una mensualidad de su salario.

– A partir de veinte años de prestación de servicios en la empresa percibirán un premio equivalente a dos mensualidades de su salario.

– A partir de treinta años de prestación de servicios en la empresa percibirán un premio equivalente a tres mensualidades de su salario.

Artículo 26. *Plan de pensiones.*

La empresa suscribirá un plan de pensiones a favor de cada persona trabajadora con una antigüedad mínima de un año y con efectos retroactivos a la fecha de ingreso en la empresa, con aportaciones anuales o mensuales, equivalentes al 3 % del salario bruto fijo de cada persona.

Artículo 27. *Cheque de comida.*

La empresa entregará mensualmente como beneficio social cheques de comida por día efectivo de trabajo a todas las personas trabajadoras con una antigüedad mínima de seis meses, cuyo importe será equivalente al 75 % del importe exento de tributación conforme a la normativa vigente.

Artículo 28. *Seguro médico.*

La empresa suscribirá un seguro médico privado para todas las personas trabajadoras con una antigüedad mínima de seis meses. Para el personal encuadrado en el grupo A la cobertura alcanzará a los cónyuges, hijos e hijas.

Artículo 29. *Complemento de Incapacidad Temporal.*

Las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal como consecuencia de accidente de trabajo u hospitalización percibirán un complemento a la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el cien por cien de su retribución fija.

En los supuestos de incapacidad temporal debido a enfermedad común o accidente no laboral, las personas trabajadoras con una antigüedad mínima de seis meses en la empresa percibirán el complemento del cien por cien de su retribución durante los dos primeros procesos de baja en el año natural con una duración superior a treinta días, percibiéndose a partir del tercer proceso de baja, única y exclusivamente la cantidad establecida como prestación por incapacidad temporal.

En ambos casos, el referido complemento de incapacidad, solo se percibirá mientras perviva la relación laboral y, en todo caso, hasta el límite de doce meses del proceso de incapacidad.

CAPÍTULO 8

Régimen de trabajo

Artículo 30. *Forma de la prestación.*

Dada la actividad de la empresa, las personas trabajadoras a tarea deberán concluir diariamente la labor asignada, sin perjuicio de la compensación de las horas extraordinarias, en caso de producirse.

Artículo 31. *Trabajo a distancia y teletrabajo.*

31.1 Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta fuera de las instalaciones de la empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y en el presente artículo, salvo que el trabajo a distancia venga impuesto por necesidades sanitarias o por cualquier otra circunstancia excepcional marcada legal o normativamente como excepción a lo dispuesto en la Ley 10/2021, de Trabajo a Distancia, que podrán sustanciar su propia regulación.

31.2 El trabajo a distancia, entendiéndose como tal el regulado en la ley antedicha, es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El trabajo a distancia debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de trabajo a distancia», que recoja los aspectos estipulados en la ley y en el presente artículo.

31.3 La realización del trabajo a distancia podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de treinta días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, circunstancias en que el preaviso puede reducirse a tres días naturales.

31.4 Es necesario que las personas que realicen trabajo a distancia mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la empresa con el fin de evitar el aislamiento y la desvinculación con la empresa y fomentar las relaciones personales y profesionales. Por ello, el tiempo mínimo empleado en el trabajo presencial en el centro de trabajo no podrá ser inferior al 25 % de la jornada de la persona trabajadora en cada uno de los meses, tanto en las personas trabajadoras que modifiquen su sistema de trabajo de presencial a trabajo a distancia, como aquellas personas trabajadoras que comiencen su relación laboral con el sistema de trabajo a distancia. A estos efectos, el personal en trabajo a distancia deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.

Se exceptúa de lo anterior el período estival, fijando para este punto como tal el comprendido desde el 1 de julio al 30 de septiembre, donde empresa y personas trabajadoras podrán pactar un incremento del tanto por ciento de trabajo a distancia.

31.5 Dotación de medios y compensación de gastos.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios bajo esta modalidad en un porcentaje superior al 30 % de su jornada, tendrán derecho a un complemento de teletrabajo por importe de 50 euros brutos mensuales para dotación y mantenimiento de los medios, equipos y herramientas, que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional.

Si la persona trabajadora vuelve al trabajo presencial completo, deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición en perfecto estado, salvo el desgaste normal por la utilización de los mismos.

31.6 Se garantiza la igualdad de derechos de las personas que desarrollen trabajo a distancia, en los términos previstos en el artículo 4 de la Ley 10/2021.

31.7 Seguridad y salud laboral.

Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán recoger los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, en especial los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos.

La persona trabajadora facilitará la realización de dicha evaluación y planificación preventiva.

31.8 Las personas trabajadoras que realicen trabajo a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de las personas trabajadoras del centro de trabajo al que estén adscritas y estarán sometidas a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de las personas trabajadoras. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, la persona trabajadora en trabajo a distancia deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.

31.9 Se garantizará la participación y el derecho de voto de la plantilla que preste servicios mediante trabajo a distancia en las elecciones sindicales y otros ámbitos de representación de la plantilla.

Artículo 32. *Desconexión digital.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, según lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO 9

Licencias, conciliación de la vida familiar y excedencias

Artículo 33. *Licencias y permisos.*

33.1 Licencias retribuidas: La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho de las personas trabajadoras.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Siendo de siete días si es fuera del país.

c) Tres días en caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días. Las partes firmantes del

convenio colectivo entienden que se considerará desplazamiento cuando el mismo se efectúe fuera de la provincia. Siendo de siete días si es fuera del país.

d) Un día en caso de fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad, siempre que el fallecimiento se produzca en distinta Comunidad Autónoma de la de residencia de la persona trabajadora o a más de 200 kilómetros del lugar de residencia.

e) En el caso de enfermedad grave que requiera hospitalización de un hijo menor de quince años se tendrá derecho a un permiso retribuido continuado durante el tiempo de duración de la hospitalización con un máximo de siete días naturales.

f) Un día por traslado de domicilio habitual.

g) Un día por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad.

h) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes de las personas trabajadoras, cuando estos cursen estudios de carácter oficial o académicos, con previo aviso y posterior justificación

i) Las personas trabajadoras tendrán derecho al uso de hasta ocho horas retribuidas al año, para asistir a consultas médicas, debiendo avisar con la mayor antelación posible y debiendo presentar la justificación oportuna. No obstante, las personas afectadas procurarán adaptar, cuando así resulte posible, sus horas de visitas médicas a sus horas de descanso.

j) Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, para asistencia a consultorio médico acompañando a hijos menores de quince años.

k) Por el tiempo indispensable, para la realización de trámites de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. La persona trabajadora justificará la adopción con la documentación que corresponda en la fecha que se solicite la licencia.

l) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, los progenitores tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores.

m) Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por las situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género conforme a Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

n) Toda persona trabajadora, podrá disfrutar de dos días de asuntos propios, o la parte proporcional que corresponda al tiempo trabajado en el año natural en caso de ser inferior, sin necesidad de justificar la causa, y siempre mediando un preaviso de cuatro días laborales.

Todos los permisos se disfrutarán en días laborables, excepto en los que se indique que se disfrutarán en días naturales.

33.2 Licencias no retribuidas: Con motivo de enfermedad de padres o madres, hermanos o hermanas, hijos o hijas, cónyuges o pareja de hecho, que requieran especiales y continuas atenciones, la persona trabajadora podrá solicitar de la empresa licencia o permiso sin sueldo por una duración mínima de quince días y máxima de tres meses. Durante el señalado período el contrato quedará suspendido. Dicha solicitud se deberá efectuar por escrito.

Para la concesión de esta licencia sin sueldo, será obligatoria la justificación mediante certificado médico de que concurren las circunstancias señaladas en el párrafo primero de este artículo. A tal efecto el indicado certificado, que deberá ser entregado a la empresa con carácter previo a la solicitud de la licencia no retribuida deberá señalar que concurre una enfermedad grave del pariente en cuestión. Sí la evolución de la enfermedad es favorable, la persona trabajadora podrá solicitar la vuelta a la empresa antes de finalizar el plazo solicitado, siendo obligatorio para la empresa su readmisión desde la fecha de la petición que en todo caso deber ser hecha por escrito.

La empresa podrá contratar para sustituir a la persona trabajadora o en situación de permiso sin sueldo otra persona trabajadora mediante el correspondiente contrato de sustitución, debiendo cesar el sustituto al incorporarse la persona trabajadora sustituida. Se

establece una licencia no retribuida para el cuidado de familiares de primer grado de hasta tres días al año, que deberá solicitarse con siete días de antelación la fecha de disfrute.

33.3 La referencia al cónyuge se entenderá no solo al vínculo matrimonial, sino también a vinculación afectiva y convivencia demostrada con independencia de la orientación sexual, justificando mediante certificación de inscripción el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, o en el supuesto de no existir tal registro cualquier documento análogo que acredite la convivencia.

En cualquier caso, la persona trabajadora deberá acreditar documentalmente a la empresa la existencia de la causa que justifique el permiso o licencia.

Artículo 34. *Reducción de la jornada por lactancia.*

Las personas trabajadoras y tendrán derecho a una pausa de una hora y media de ausencia del trabajo retribuida, que podrán dividir en dos fracciones de 45 minutos cuando la destinen a la lactancia de su hijo o hija menor de nueve meses. Quien ejerza este derecho por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de la jornada ordinaria en una hora y media al principio o al final de la misma. A su vez y, si así lo solicitaran las personas trabajadoras afectadas, y durante los seis meses posteriores a la reincorporación al puesto de trabajo después del descanso por nacimiento, la persona trabajadora, si la empresa lo considera viable desde el punto de vista técnico y organizativo, podrá ser trasladada al centro de trabajo que ella solicite dentro de la misma provincia durante el tiempo en el que ejercite el derecho de pausa o reducción de jornada por lactancia.

El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple. Previo aviso no inferior a cuatro semanas a la fecha de finalización de la suspensión del contrato por nacimiento las personas trabajadoras a su voluntad podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, uniéndolo al período de descanso por nacimiento, reducción de la jornada por guarda legal y supuestos similares.

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge, pareja de hecho o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo al familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, siendo necesario que dichas razones estén motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá a la persona trabajadora en los términos previstos legalmente. La persona trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria, salvo en caso de fuerza mayor.

Artículo 35. *Nacimiento, riesgo durante el embarazo o la lactancia, paternidad, adopción y acogimiento.*

1. En el supuesto nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ampliables en el

supuesto de parto múltiple en, una semana para cada progenitor, por cada hijo a partir de segundo. El periodo de suspensión se disfrutará a opción de los interesados siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, el progenitor solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de cualquiera de los progenitores a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, ampliable en el supuesto de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de una semana para cada progenitor.

2. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Los periodos de suspensión tanto en el supuesto de nacimiento biológico como de adopción podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras debiendo ser solicitado con una antelación de quince días. Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis.

3. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por nacimiento o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la persona trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 36. *Excedencia voluntaria.*

Las personas trabajadoras con al menos un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años. La petición de excedencia voluntaria será presentada con al menos treinta días antes de su fecha prevista de inicio. La persona trabajadora deberá igualmente solicitar por escrito el reingreso en la empresa al menos treinta días antes del fin de su período de excedencia, estando obligada la empresa a contestar por escrito a tal petición.

Si la persona trabajadora no solicita el reingreso en el plazo establecido en el párrafo anterior, al finalizar su excedencia, causará baja voluntaria en la empresa. Aquellos empleados que hubiesen solicitado la excedencia voluntaria con la finalidad de emplearse en otras empresas del sector que supongan competencia directa de International Mail Spain, SL, perderán el derecho al reingreso.

Salvo pacto en contrario entre la empresa y la persona trabajadora, los periodos de excedencia no serán objeto de prórroga. Debiendo transcurrir un periodo mínimo de cuatro años desde la finalización de la anterior excedencia voluntaria para volver a ejercer este derecho.

CAPÍTULO 10

Régimen Disciplinario

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

Es facultad de la dirección de la empresa ejercer la potestad disciplinaria respecto del personal afectado por el ámbito de este convenio, de acuerdo con el régimen jurídico previsto en el mismo y, en su defecto, en el Estatuto de los Trabajadores. Las faltas son enunciativas, sin que ello suponga que la conducta que no se ajuste a las normas básicas de toda relación contractual, no puedan ser sancionadas, de no estar reflejada dicha conducta en las que aquí se detallan.

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

37.1 Faltas leves.

Serán consideradas como faltas leves las siguientes:

- a) La ligera incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- b) El retraso injustificado, desobediencia, negligencia o descuido excusables en el cumplimiento de sus tareas, siempre que de tales conductas no se deriven ni se puedan derivar perjuicios graves para el servicio, en cuyo caso tendrán la calificación de faltas graves.
- c) La falta de comunicación con la debida antelación de la inasistencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se acredite la imposibilidad material de hacerlo.
- d) No cursar en el tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se acredite la imposibilidad material de hacerlo.
- e) Ausencias sin justificación por un día.
- f) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada hasta cuatro veces en un periodo de treinta días, siempre que el tiempo acumulado dejado de trabajar no supere el correspondiente a dos días de jornada laboral ordinaria.
- g) El abandono del servicio durante la jornada sin causa fundada, incluso cuando sea por breve tiempo y no provoque perjuicio alguno en el servicio. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según las circunstancias concretas de cada caso.
- h) El descuido en la conservación de los locales, el material y los documentos de la Empresa, así como las imprudencias en la conducción de los vehículos que pudieran comportar leves daños a los mismos.
- i) La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o salud de los trabajadores.

37.2 Faltas graves.

Serán consideradas como faltas graves las siguientes:

- a) La grave desconsideración en el trato con el público, los superiores compañeros y/o subordinados.

b) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina y de ella derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerado como falta muy grave.

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

d) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada entre cinco y nueve veces en un periodo de treinta días, siempre que el tiempo acumulado dejado de trabajar no supere el correspondiente a tres días de jornada laboral ordinaria, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

e) El abandono del servicio durante la jornada sin causa justificada, cuando el mismo provoque cualquier perjuicio de consideración en el desarrollo del servicio y/o pueda ser o sea causa de accidente.

f) La simulación de enfermedad o accidente.

g) El encubrimiento de incumplimientos cometidos por otras personas trabajadoras en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el puesto de trabajo.

h) La negligencia o uso indebido que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, vehículos, material o documentos de los servicios.

i) La inobservancia, ocultación y, en general, el grave incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, cuando tal incumplimiento pudiera originar riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

j) La utilización, cesión, o difusión indebida de datos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en la Empresa. Estas conductas podrán ser consideradas como faltas muy graves en el supuesto de que representen una trasgresión muy grave y culpable de la buena fe contractual.

k) El acceso no justificado por personal sin titulación médica a los datos o historiales médicos de los empleados, así como su utilización, tratamiento, cesión o difusión.

l) La negligencia en la custodia de los anteriores datos de carácter médico que facilite su difusión indebida.

m) Realizar trabajos particulares dentro de las instalaciones de la Empresa, así como emplear herramientas de la misma para usos propios, incluida la utilización de dispositivos móviles de empresa.

n) No prestar servicio con uniforme cuando se esté obligado a ello y se disponga de los medios necesarios para su uso.

o) La negativa injustificada a asistir a cursos de formación cuando éstos sean obligatorios y coincidentes con la jornada de trabajo.

p) El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho reconocido por este convenio, el ET o demás leyes vigentes del que se derive un perjuicio notorio para el subordinado.

q) La embriaguez o toxicomanía no habituales durante la jornada laboral que repercuta negativamente en el servicio o fuera de acto de servicio cuando el empleado vista el uniforme de la Empresa.

r) La disminución continuada y voluntaria del rendimiento de trabajo normal o pactado, siempre y cuando no tenga el carácter de muy grave.

s) La comisión de dos faltas leves similares, en un periodo de doce meses y habiendo mediado comunicación escrita.

t) El consumo de alcohol, tabaco y/o sustancias estupefacientes o narcóticas durante la jornada de trabajo y en las instalaciones de la empresa.

u) El trato no diligente en la manipulación de la mercancía.

37.3 Faltas muy graves.

Serán consideradas como faltas muy graves las siguientes:

- a) La violación del secreto de la correspondencia postal, su detención arbitraria o contra derecho, su intencionado curso anormal, su apertura, sustracción, destrucción, retención u ocultación y, en general, cualquier acto que suponga infidelidad en su custodia.
- b) A los anteriores efectos, se entenderán como actos de infidelidad en la custodia de los envíos todas aquellas conductas que, teniendo en cuenta el sistema de trabajo de cada puesto, impliquen desidia o negligencia en la custodia.
- c) La grave y culpable insubordinación individual.
- d) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- 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 injustificado del puesto de trabajo.
- k) Cualquier acto que suponga la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas, derechos sindicales y el ejercicio del derecho de huelga legal de otras personas trabajadoras.
- 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 otras personas trabajadoras.
- 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 tolerancia o encubrimiento de los jefes o superiores respecto de las faltas graves o muy graves cometidas por el personal dependiente de aquél.
- p) 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 las personas trabajadoras. La falta de colaboración en los procesos de investigación se considerará, a estos efectos, como falta grave.
- q) El acoso sexual, ejercido sobre un empleado de la Empresa, dentro o fuera de sus instalaciones.
- r) La falta continuada, voluntaria y grave de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
- s) 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.
- t) 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.

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

v) 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.

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

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

Artículo 38. *Sanciones.*

- A) Por falta leve, amonestación por escrito.
- B) Por falta grave, suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.
- C) Por falta muy grave, suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días. Despido.

CAPÍTULO 11

Participación en la empresa y derechos sindicales

Artículo 39. *Participación sindical en la empresa.*

Los sindicatos podrán formar las secciones sindicales de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, nombrando un/a delegado/a sindical.

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

La empresa facilitará un tablón de anuncios para la representación sindical, así como facilitará igualmente el material de oficina que se necesite para el normal desarrollo de la actividad sindical e información a las personas trabajadoras, facilitando copias de los documentos que se ajusten a las necesidades de información las personas trabajadoras, igualmente facilitará el uso de una fotocopiadora.

CAPÍTULO 12

Otras disposiciones

Artículo 40. *Principio de Igualdad.*

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptará medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Artículo 41. *Protección frente al acoso moral y sexual.*

La empresa deberá promover condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable que eviten el acoso en el trabajo. Para ello, podrán llevar a cabo campañas informativas y acciones de formación en esta materia. En desarrollo de dichas obligaciones, dentro del marco del Plan de Igualdad se negociará un protocolo de actuación y prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

Artículo 42. *Prevención de riesgos.*

En todos los centros de trabajo se exigirá el estricto cumplimiento de las medidas y normas contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aprobada por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y demás disposiciones legales. Esta obligación afecta tanto a la Empresa como a las personas trabajadoras, incumbiendo a los representantes de éstas la obligación de hacer respetar todas las normas que afecten a la Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 43. *Uniformes.*

El uniforme será obligatorio para las personas trabajadoras encuadradas en el Grupo D. Personal de Operaciones. La empresa dotará de la ropa adecuada dos veces al año (invierno y verano).

Será obligatorio su utilización durante toda la jornada de trabajo no pudiendo ser utilizado fuera de las dependencias de la empresa. En cuanto a prendas especiales de trabajo, en concreto, el obligatorio calzado de seguridad se estará en lo dispuesto de la Evaluación de Riesgos Laborales, y se sustituirán estas prendas de trabajo por otras nuevas cuando por motivos especiales de las condiciones de trabajo sufrieran un deterioro superior al normal.

Las personas trabajadoras deberán mantener en adecuado uso y limpieza las prendas de trabajo.

Artículo 44. *Solución extrajudicial de conflictos.*

En caso de discrepancia en el seno de la Comisión Paritaria sobre la interpretación, aplicación y vigencia de alguno de los artículos del convenio o normas aplicables en la Empresa, en relación a cualquier conflicto colectivo, o en caso de falta de acuerdo por agotamiento del plazo para la negociación de un nuevo convenio, ambas partes se someterán a la mediación y arbitraje Instituto Laboral del centro de trabajo de la Comunidad Autónoma afectada.