

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

19973 *Resolución de 5 de diciembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Unipost, SA.*

Visto el texto del III Convenio colectivo de la empresa Unipost, S.A., código de Convenio n.º 90015992012006, que fue suscrito con fecha 14 de julio de 2011, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores 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 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de 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, 5 de diciembre de 2011.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

III CONVENIO COLECTIVO DE UNIPOST, S.A. AÑOS 2011 Y 2012

CAPÍTULO PRIMERO

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales de los trabajadores/as 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. *Ámbito 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. *Ámbito 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 2011, excepto aquellas en que se fije otra fecha.

La vigencia del presente Convenio es de dos años, es decir, será efectivo desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre 2012.

Artículo 4. *Denuncia y prórroga.*

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.

Una vez finalizada la vigencia de este convenio, en el plazo máximo de un mes se procederá a constituir la comisión negociadora. Ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

El plazo máximo para la negociación de un nuevo convenio será de 14 meses a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.

Una vez transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzar un acuerdo, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes, las partes se someterán a los procedimientos de mediación regulados en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) en vigor en cada momento.

Artículo 5. *Vinculación 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. *Compensación y absorción.*

Las condiciones económicas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán compensables y absorbibles por las vigentes con anterioridad a su firma que en su conjunto sean superiores al presente convenio 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 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.

Artículo 7. *Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.*

En cuanto al régimen, procedimiento, derechos de consulta de los representantes de los trabajadores y efectos de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo tanto individuales como colectivas se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En desarrollo de lo prevenido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes de los trabajadores no superior a quince días.

Al inicio del período de consultas la empresa entregará a la representación de los trabajadores por escrito la información que justifique la medida, los objetivos que se pretenden cubrir, la incidencia de la medida en la marcha de la empresa y/o en el empleo, así como en relación a las medidas necesarias para atenuar las consecuencias sobre las personas afectadas y evaluando de manera específica los riesgos laborales que puedan ocasionar las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que se pretenden implantar.

Cuando con intervención de la Comisión Paritaria no se alcanzara un acuerdo sobre las discrepancias planteadas en los términos de los artículos 41.4 y 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, las partes se someterán a los procedimientos de mediación regulados en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), en vigor en cada momento.

Artículo 7 bis. *Comisión 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, y en particular de las cuestiones detalladas en el artículo 85.3 apartado h) del E.T., 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.

Cada representación sindical así como la representación empresarial de la Comisión Paritaria podrá ser asistida de 2 asesores como máximo, con voz pero 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.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) en vigor en cada momento.

Los miembros titulares de la Comisión Paritaria tendrán derecho a permiso retribuido para los días en que se reúna ésta y 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.º 3, Madrid C.P. 28029.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo en la empresaArtículo 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/a 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/a y sus representantes.

Los trabajadores/as 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/a deberá efectuar una solicitud por escrito interviniendo en el mencionado acompañamiento, si así lo solicita el trabajador/a, un representante legal de los trabajadores/as. Del informe resultante de las comprobaciones efectuadas se entregará copia al trabajador/a 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/as 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/a 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/a 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/a 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/as 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/a, dicha movilidad se ajustará a los siguientes principios generales:

- a) La movilidad no podrá perjudicar la formación profesional del trabajador/a.
- b) El trabajador/a 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/a, 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/as.

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 período de doce, salvo supuestos de sustitución temporal del trabajador/a 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/a y siempre que estas tareas no supongan menoscabo de la dignidad del trabajador/a, deberá informar al comité de empresa del centro al que pertenece el trabajador/a, del nombre de éste y de los motivos y causas que justifican dicha decisión. Dicha movilidad será por un período máximo de tres meses, prorrogables por otros tres, previo acuerdo con el comité de empresa.

Artículo 12. *Movilidad geográfica.*

Se entiende por traslado el cambio de un puesto de trabajo de un centro a otro y que implique para el trabajador/a 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/a.
- c) Por decisión de la Dirección de la Empresa, en el caso de necesidades del servicio.
- d) Por decisión de una trabajador/a víctima de violencia de género. La trabajador/a víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajador/a. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso decaerá la mencionada obligación de reserva. La situación de violencia se acreditará con la orden de protección, informe de la Inspección de Trabajo, documento de organismo público sobre la condición de beneficiaria de ayudas por este motivo o excepcionalmente el informe de Ministerio Fiscal. La empresa garantizará la confidencialidad del nuevo destino de la trabajadora.

En el supuesto a) el trabajador/a 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:

1. Abonará al trabajador/a todos los gastos de viaje de él y su familia, así como la de los enseres.
2. Abonará una indemnización consistente en 15 días de salario.
3. Conservará el plus de zona y el plus de transporte en caso de ser superiores a los importes previstos en la población de destino.
4. Cuando se produzca vacante a cubrir de la categoría del trasladado, en cualquier centro de trabajo de la provincia de origen, el trabajador/a tendrá derecho preferente a ocupar dicha vacante si así lo solicita.
5. Se acuerda expresamente que si el trabajador/a 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 d) la trabajadora no tendrá derecho a indemnización alguna. No obstante la trabajador/a conservará el plus de zona en caso de ser éste superior al previsto a la población de destino durante los seis primeros meses, una vez finalizado este período de continuar definitivamente en la población el plus de zona será el correspondiente a la misma.

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

CAPÍTULO III

Clasificación del personal

Artículo 13. *Clasificación 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:

Delegada/o: 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.

Jefa/e 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.

Jefa/e de Departamento: Es quien, con formación adecuada, 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.

Jefa/e de Reparto-Clasificación: Es quien, bajo las órdenes de responsables de jefaturas superiores, colabora con éstos 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.

Jefa/e de Sección-Área: Es quien, con formación adecuada, 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.

Subjefa/e: 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.

Técnica/o: Es quien, con formación adecuada, 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/a: Es quien, con formación adecuada, con iniciativa y responsabilidad asume tareas o gestiones cualificadas de naturaleza administrativa dentro de un área funcional de la empresa.

Administrativo/a: Es quien 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 atención telefónica y/o recepción.

Asesor/a 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/a: Es quien 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/a Furgoneta: Es quien 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.

Conductor/a Furgón: Es quien 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 superior a 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. Percibirá el plus de puesto previsto para esta categoría en el anexo-1.

Repartidor/a Especialista: Es el repartidor/a 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 dentro de su jornada laboral. Cuando se realice esta función añadida se compensará mediante el plus de puesto reflejado en el anexo-1 para esta categoría profesional.

Conductor/a Especialista: Es el conductor/a 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/a-Clasificador/a: Es la categoría propia en los centros no logísticos (delegaciones o centros de reparto) en las que se deban alternar las funciones descritas para ambas categorías.

Clasificador/a Especialista: Es el clasificador/a 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.

Quando se realicen estas funciones se compensarán mediante el plus de puesto reflejado en el anexo-1 para esta categoría profesional.

Clasificador/a: Es quien 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.

Moza/o de almacén: Es quien 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.

Encargada/o de Mantenimiento: Es quien 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.

CAPÍTULO IV

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 período máximo de un mes.
- b) Para sustituir trabajadores/as de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo. Por un período máximo de 3 meses.
- c) Cobertura temporal de un puesto de trabajo permanente mientras dure el proceso de selección o promoción. Por un período máximo de 3 meses.

2. Salvo amortización de la plaza, los trabajadores/as a tiempo parcial tendrán prioridad absoluta y en función de su antigüedad, 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.

3. Los trabajadores/as con contrato a tiempo parcial indefinido con los cuales se suscriba el pacto de horas complementarias, dicho pacto contendrá la posibilidad de realizar horas complementarias hasta el 35% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato con el límite legal de la jornada regulada en el Convenio Colectivo debiéndose realizar un preaviso de tres días laborables. La empresa entregará trimestralmente la relación de horas complementarias a la representación de los trabajadores/as del centro de trabajo.

Artículo 15. *Período de prueba y cese voluntario del trabajador/a.*

- a) Período de prueba:
 1. Grupo de Técnicos y Jefaturas Operativas: Seis meses.
 2. Grupo de personal administrativo: Tres meses, excepto el asesor/a comercial que tendrá seis meses.
 3. Grupo personal de Operativa: Tres meses.
- b) Cese voluntario del trabajador/a

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

No obstante lo anterior, en el supuesto de cese voluntario del trabajador/a 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/a, equivalente al número de días de preaviso incumplidos.

Artículo 16. *Promoción 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 Jefa/e de Sección-Área, Jefa/e de Reparto-Clasificación, Subjefa/e, repartidor/a especialista, clasificador/a especialista y conductor/a especialista (las tres últimas categorías citadas sólo en poblaciones de más de 75 trabajadores/as 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/as que dispondrán del tiempo necesario para desarrollar dicha labor, y 2 representantes de la Dirección de la empresa. Si el proceso afecta a un solo centro de trabajo los 2 representantes de los trabajadores los designarán los representantes legales de la parte social del centro de trabajo; si el proceso afecta a varios centros de trabajo, los 2 representantes de la parte social los designará el Comité Intercentros.

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. 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.

c) 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.

d) 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 período 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 no hayan transcurrido seis meses desde la fecha de apertura del proceso 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 correspondientes al resto de categorías del Grupo de personal Técnico y Jefaturas operativas no incluidas en el apartado 1, la empresa informará internamente de los puestos y perfiles de búsqueda, a fin de que los trabajadores interesados puedan participar en igualdad de condiciones en el proceso de selección abierto.

3. Para la provisión de vacantes, (sectores de reparto), en poblaciones de más de 50 empleados o puestos de nueva creación que se produzcan a nivel de centro o población en el grupo profesional 3 tendrán prioridad para ocupar dichas vacantes o

puestos de nueva creación aquellos trabajadores/as del mismo grupo profesional que lo soliciten. Para este fin se realizará una valoración con el siguiente orden de prioridad:

- 1.º Experiencia específica en el puesto a cubrir.
- 2.º Antigüedad en la empresa.
- 3.º Antigüedad de la fecha de solicitud
- 4.º Mejor expediente profesional.

Se podrá optar voluntariamente a un puesto de inferior retribución.

CAPÍTULO V

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 períodos 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/as 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 21 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.

d) Los días 24 y 31 de diciembre los horarios de tarde (a partir de las 11.00 horas) se adelantarán 2 horas en la entrada y salida del trabajo.

e) Con el fin de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores del centro de trabajo, podrá pactarse una determinada flexibilidad para los trabajadores/as del centro que lo soliciten en cuanto a la hora de inicio y finalización de la jornada de trabajo, que se reflejará en el correspondiente calendario laboral.

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/as 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/as del centro de trabajo.

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

Artículo 18. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores/as disfrutarán 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/a un año trabajado, siendo el devengo por año natural.

Anualmente la empresa confeccionará el correspondiente calendario de vacaciones por departamento o centro de trabajo que como mínimo garantizará para cada trabajador/a tres semanas naturales de vacaciones consecutivas en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre (verano), previa negociación a nivel de centro de trabajo con los representantes de los trabajadores/as sobre los correspondientes períodos de disfrute que se fijarán con los siguientes criterios:

- Se establecerán 5 períodos de disfrute entre dichas fechas.
- Cada período de 21 días naturales empezará en lunes y acabará en domingo.
- Los períodos se computarán a partir de las dos semanas centrales de agosto. Partiendo de la primera semana central inclusive se establecerán tres períodos en orden inverso consecutivo a dicha semana. Partiendo de la segunda semana central inclusive se establecerán dos períodos consecutivos.
- Si el primer lunes de inicio de alguno de los cinco períodos de disfrute resultara ser festivo se adicionará dicho día al período de disfrute no estival del trabajador/a.

Cuando por razón del calendario de vacaciones del departamento o centro de trabajo, un trabajador/a realice las vacaciones fraccionadas y una fracción de las mismas lo sea fuera del período comprendido entre el 15 de junio y el 20 de septiembre, percibirá la cantidad que corresponda de acuerdo al importe previsto en el anexo-1, en concepto de «plus de vacaciones». Dicha cantidad se percibirá en la mensualidad correspondiente al período 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/a 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. Sobre dicho calendario establecido, los trabajadores de un mismo centro y categoría (incluye entre Repartidor y Repartidor Especialista) podrán acordar intercambiarse fechas de vacaciones de las correspondientes al período no estival.

La fecha de inicio de cómputo de las vacaciones se realizará en día laborable excepto para el período garantizado de verano.

La empresa facilitará a aquellos matrimonios y parejas de hecho que lo soliciten, la coincidencia en el período vacacional con los siguientes condicionantes:

- a) La petición se formulará por escrito hasta el 30 de septiembre del año anterior, que se justificará en los casos de matrimonio con el libro de familia, certificado judicial o certificado emitido por la correspondiente confesión religiosa, y en los casos de pareja de hecho con la escritura pública de constitución como pareja de hecho o certificado expedido por el correspondiente registro donde conste inscrita la pareja.
- b) Se garantizarán al menos 21 días de coincidencia en verano.
- c) En caso de discrepancia la empresa señalará el período de disfrute.

En caso de suspensión de período vacacional por Incapacidad Temporal, independientemente de que haya finalizado el año natural en el que se produjo la contingencia, el nuevo período de las vacaciones se fijará de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, y en caso de desacuerdo lo fijará la empresa en período no estival y como máximo hasta el primer trimestre del siguiente año.

CAPÍTULO VI

Participación en la empresa y derechos sindicalesArtículo 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 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/as 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/as 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 con carácter bimensual a favor de uno o varios de sus miembros siempre que pertenezcan a la misma central sindical y población, considerando los centros logísticos de San Fernando de Henares y Hospitalet de Llobregat como Madrid y Barcelona respectivamente a estos efectos. Para ello se nombrará un responsable que notificará por escrito un resumen horario en el que se detallará por cada persona y día, la hora de inicio del crédito, la hora final del crédito, tiempo acumulado y sumatorio total, el cual no excederá de la bolsa total de horas acumuladas colectivamente.

Independientemente de lo expresado en el párrafo anterior, cada Delegado de Personal y/o miembros de Comité de Empresa deberán seguir avisando a su superior con anterioridad al disfrute del crédito horario.

En el caso de que como fruto de la acumulación de crédito horario algún Delegado de Personal y/o miembro de Comité de Empresa de centro y /o Delegado Sindical vaya a liberar su jornada en algún mes en más de 1/3 de la misma, informará a su superior a fin de que pueda reorganizar el trabajo con quince días de antelación.

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/as de la empresa:

De 250 a 750 trabajadores/as: 1 delegados.

De 751 a 2.000 trabajadores/as: 2 delegados.

De 2001 a 5.000 trabajadores/as: 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/as 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/as 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 superior de una situación de crisis.

Información a los representantes de los trabajadores/as 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/as 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/as de la empresa. Estará constituido por 12 miembros titulares, designados por los sindicatos con representación suficiente en la empresa, elegidos entre los representantes de los trabajadores/as o Delegados Sindicales según L.O.L.S, guardando la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales en función de los representantes de los trabajadores/as 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 la vigencia del Convenio.

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/as. 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/as 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.

CAPÍTULO VII

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, complemento actividad carretilla elevadora.
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, ayuda por hijo discapacitado, aportación de vehículo.

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 todo el personal 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 2.º, 4.º y 9.º 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 \times 14 mensualidades. Vendrá determinado en las condiciones laborales de cada trabajador/a. En relación a la compensación y absorción se estará a lo dispuesto en el artículo 6 del presente Convenio.

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 \times 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/as 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 estará reflejada 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 en los siguientes supuestos:

b.1) Plus de puesto de especialista: Este plus es el previsto para la categoría de repartidor especialista, conductor especialista y clasificador especialista cuya cuantía está reflejada en el anexo-1.

No obstante lo descrito en el párrafo anterior cuando un repartidor/a, conductor/a realice las funciones descritas en la categoría de repartidor/a especialista, conductor/a especialista, aunque no se ostente dicha categoría, percibirá desde el primer día la parte proporcional de la cuantía prevista en el anexo-1 excepto en el período de verano.

b.2) Plus puesto 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.

b.3) Plus puesto actividad carretilla elevadora: Cuando un trabajador/a debidamente cualificado deba utilizar dicha herramienta de trabajo de forma habitual percibirá la cantidad reflejada en el anexo-1. El trabajador/a deberá asistir obligatoriamente a los cursos que disponga la empresa para obtener el carné, renovación o reciclaje cuyo tiempo invertido se considerará como de trabajo efectivo.

c) Plus de nocturnidad: Se entenderá por horas nocturnas las que estén comprendidas entre las 21.00 y las 06.00 horas, dichas horas tendrán un incremento del 35% sobre el salario base anual. 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.

La fórmula de cálculo de dicho incremento hora será el resultado de dividir el salario base anual entre 1755 y aplicarle el 35%.

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 más un 50%, dentro de los tres meses siguientes a su realización.

En cualquier caso, antes de la realización de las horas, el empleado conocerá si son retribuidas o compensadas por descanso.

En caso de ser retribuidas lo serán conforme a la cantidad reflejada en el anexo-1 que distingue las horas de lunes a viernes, las de sábado y las de domingo o festivo.

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 entre empresa y trabajador/a, 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, ayuda por hijo discapacitado, aportación de vehículo.

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/as, 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/a sea inferior a la completa.

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

Cuando se produzca cambio de centro o población de trabajo por orden de la empresa y el plus de transporte de la población de destino resultare inferior, mantendrá la retribución que por mayor plus de transporte viniera percibiendo.

b) Dietas: Se compensará con el importe según anexo-1 el gasto por comida fuera de plaza para quienes 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/a 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 artículo de movilidad geográfica en este convenio para compensar todos los gastos de viaje del trabajador/a y su familia, así como de los enseres.

e) Ayuda por hijo discapacitado: El trabajador/a que tenga un hijo discapacitado dependiente, en un grado igual o superior al 33% tendrá derecho a la ayuda económica cuyo importe viene reflejado en el anexo-1 que se abonará en el mes de septiembre.

Se deberá aportar certificado de la discapacidad en el que conste el porcentaje de la misma expedido por el órgano competente.

f) Aportación vehículo: Cuando por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a, para la prestación efectiva de la tarea de reparto se utilice el coche propio por necesidad del servicio se percibirá la cantidad que viene reflejada en el anexo-1 para compensar el desgaste de esta herramienta de trabajo.

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

La cuantía prevista se abonará en proporción al tiempo de utilización en base a la jornada prevista en el contrato de trabajo.

7. Indemnizaciones:

Indemnización por traslado: Será la prevista en el artículo de movilidad geográfica en este convenio.

Artículo 22. *Anticipos.*

El trabajador/a 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.

CAPÍTULO VIII

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/as 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:

1. Faltas leves:

Serán consideradas como faltas leves las siguientes:

1.1 La ligera incorrección con el público o con cualquier trabajador/a de la empresa.

1.2 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.

1.3 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.

1.4 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.

1.5 Ausencias sin justificación por un día. Presentar la baja por incapacidad temporal o el parte de confirmación al cuarto día desde su expedición salvo por imposibilidad de presentación, en cuyo caso deberá ser comunicado a la empresa la cual facilitará un número de fax o un correo electrónico para adelantar el documento provisionalmente.

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

1.7 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.

1.8 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.

1.9 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/as.

2. Faltas graves:

Serán consideradas como faltas graves las siguientes:

2.1 La grave desconsideración en el trato con el público o con cualquier trabajador/a de la empresa.

2.2 El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores respecto a las obligaciones concretas del puesto de trabajo.

2.3 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.

2.4 Ausencias sin justificación por dos días, sean o no consecutivos, durante un período de treinta días. Presentar la baja por incapacidad temporal o el parte de confirmación al quinto día desde su expedición salvo por imposibilidad de presentación, en cuyo caso deberá ser comunicado a la empresa la cual facilitará un número de fax o un correo electrónico para adelantar el documento provisionalmente.

2.5 Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada entre cinco y nueve veces en un período 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.

2.6 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.

2.7 La simulación de enfermedad o accidente.

2.8 El encubrimiento de incumplimientos cometidos por otros trabajadores/as en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el puesto de trabajo.

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

2.10 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/as.

2.11 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 transgresión muy grave y culpable de la buena fe contractual.

2.12 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.

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

2.14 Realizar trabajos particulares dentro de las instalaciones de la Empresa, así como emplear herramientas de la misma para usos propios.

2.15 No prestar servicio con uniforme cuando el trabajador/a esté obligado a ello y disponga de los medios necesarios para su uso.

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

2.17 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/a reconocido por este convenio, el ET o demás leyes vigentes del que se derive un perjuicio notorio para el subordinado.

2.18 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.

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

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

3. Faltas muy graves:

Serán consideradas como faltas muy graves las siguientes:

3.1 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.

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.

3.2 La grave y culpable insubordinación individual.

3.3 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.

3.4 El falseamiento intencionado de datos e informaciones del servicio.

3.5 Ausencias sin justificación durante más de dos días, sean o no consecutivos, durante un período de treinta días. Presentar la baja por incapacidad temporal o el parte de confirmación al sexto día o más desde su expedición salvo por imposibilidad de presentación en cuyo caso deberá ser comunicado a la empresa la cual facilitará un número de fax o un correo electrónico para adelantar el documento provisionalmente.

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

3.7 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.

3.8 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.

3.9 El abandono del trabajo en puestos de especial responsabilidad.

3.10 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/as.

3.11 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/as.

3.12 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.

3.13 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.

3.14 La representación de los trabajadores/as mantendrá un especial deber de sigilo y confidencialidad, además de sobre las materias de obligado cumplimiento expresadas en los artículos 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.

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

3.16 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/as. La falta de colaboración en los procesos de investigación se considerará, a estos efectos, como falta grave.

3.17 El acoso sexual, y el acoso por razón de sexo 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. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3.18 Discriminación directa e indirecta. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

3.19 Discriminación por embarazo o maternidad. Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

3.20 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/a y de su dignidad personal con la intención de excluirlo, denigrarlo y negarle su derecho al trabajo digno, creando una situación laboral intolerable.

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

3.22 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 transgresión grave de la buena fe contractual.

3.23 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.

3.24 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.

3.25 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.

3.26 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.

3.27 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.

4. 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.

5. Procedimiento:

Con carácter previo a la imposición de sanciones a trabajadores/as que no ostenten cargo de Representante Legal de los Trabajadores/as, por comisión de falta laboral grave o muy grave, la Dirección de la empresa comunicará al trabajador/a 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 teniendo 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 acoso sexual y el acoso por razón de sexo se garantizará durante el procedimiento el derecho a la confidencialidad y a la no represalia contra el denunciante.

Prescripción de las faltas:

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los cinco meses de haberse cometido.

CAPÍTULO IX

Mejoras sociales

Artículo 24. *Permisos, conciliación de la vida laboral y familiar, excedencias, suspensión del contrato.*

1. Permisos especiales retribuidos: El trabajador/a, 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)1. Tres días laborables por el nacimiento de hijo. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, igual o superior a 100 kms o provincia distinta a la de residencia, el plazo será de cinco días laborables.

b)2. Dos días por el accidente o enfermedad graves, hospitalización, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, igual o superior a 100 kms o provincia distinta a la de residencia, el plazo será de cuatro días.

Cuando se trate de parientes de hasta segundo grado, el trabajador/a podrá solicitar los dos días por hospitalización en cualquier momento dentro del periodo en que esté ingresado el paciente en lugar de en el momento del hecho causante, debiendo no obstante para ello comunicar a la empresa la fecha en que desea disfrutar de dicho permiso en el momento del hecho causante o el día laborable inmediatamente posterior. En caso de no informar de ello, el permiso sólo se podrá utilizar en el momento del hecho causante.

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.

En caso de accidente o enfermedad grave de parientes hasta segundo grado, el permiso podrá disfrutarse dentro de los 7 días siguientes del hecho causante, debiendo no obstante para ello comunicar a la empresa la fecha en que desea disfrutar de dicho permiso en el momento del hecho causante, o el día laborable inmediatamente posterior. En caso de no informar de ello, el permiso sólo se podrá utilizar en el momento del hecho causante.

Si alguno de los hechos causantes que generan los permisos previstos en este apartado se producen una vez concluida la jornada laboral del trabajador/a el disfrute de dicho permiso comenzará a computar a partir del día inmediatamente posterior.

b)3. Dos días por intervención quirúrgica con o sin hospitalización, que precise en este último caso reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, igual o superior a 100 km o provincia distinta a la de residencia, el plazo será de cuatro días.

Si el hecho causante que genera este permiso se produce una vez concluida la jornada laboral del trabajador/a el disfrute de dicho permiso comenzará a computar a partir del día inmediatamente posterior.

c) Durante dos días laborables en los casos de fallecimiento de nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge, así como de hijos políticos o padres políticos del trabajador/a. Si el hecho causante se produce una vez concluida la jornada laboral del trabajador/trabajadora, el disfrute de dicho permiso comenzará a computar a partir del día inmediatamente posterior. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, igual o superior a 100 km o provincia distinta a la de residencia, el plazo será de cuatro días laborables.

d) Durante cuatro días laborables en los casos de fallecimiento del cónyuge, hijos, y padres. Si el hecho causante se produce una vez concluida la jornada laboral del trabajador/trabajadora, el disfrute de dicho permiso comenzará a computar a partir del día inmediatamente posterior. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, igual o superior a 100 km o provincia distinta a la de residencia, el plazo será de seis días laborables.

e) En referencia a los apartados b.2, c, y d, cuando el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento a un país distinto del de residencia, dispondrá además de una semana a cuenta del periodo de vacaciones

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

g) Hasta un máximo de dos días al año, o parte proporcional de llevar menos de un año, por asuntos propios o personales con un preaviso de 48 horas de antelación que no podrán disfrutarse ni en diciembre ni en agosto ni se podrán acumular a vacaciones, 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/as, 10% de los trabajadores/as del centro.

b) En poblaciones de 31 a 75 trabajadores/as, 10% de los trabajadores/as 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/as.

No obstante, se acuerda la posibilidad de disfrute de dicho permiso por horas, siempre y cuando como mínimo sea en fracciones de 1 hora.

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 período 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 escritura pública de constitución como pareja de hecho o certificado expedido por el correspondiente registro donde conste inscrita la pareja.

k) 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 período de vacaciones no estival. De disfrutarse las vacaciones en un solo período se adicionarán a éste.

l) Visitas médicas: al trabajador/a que le coincida el horario de visita médica con su jornada laboral dispondrá de una bolsa de 16 horas anuales para acudir a medicina general o médicos especialistas de los servicios públicos de salud, computadas de 1 de enero a 31 de diciembre, para asistir a dichas visitas sin pérdida de retribución para atención directa del trabajador/a o de su hijo de hasta 10 años de edad. 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.

Con el fin de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, en cualquier caso el trabajador/a podrá solicitar el tiempo necesario para acompañar a hijo/a de edad hasta 16 años para visitas médicas descritas en el párrafo anterior, debiendo no obstante recuperar el tiempo empleado.

m) Visitas médicas para acompañar a hijo discapacitado: el trabajador/a que tenga un hijo discapacitado dependiente, en un grado igual o superior al 33%, tendrá una bolsa de 12 horas anuales que se retribuirán siempre que coincidan con la jornada laboral, computándose el año natural de 1 de enero a 31 de diciembre. Dichas visitas son para atención directa del hijo discapacitado. 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, asimismo se deberá aportar certificado de la discapacidad en el que conste el porcentaje de la misma expedido por el órgano competente.

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.

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

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

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

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

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

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada de cuarenta y cinco minutos con la misma finalidad. Así mismo, en caso de optarse por la reducción de jornada de cuarenta y cinco minutos, podrá sustituirse parte de dicho derecho por 6 días de permiso retribuido acumulando con carácter previo el tiempo correspondiente o compensándolo inmediatamente después de su disfrute. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre 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 apartado 6. del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

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, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Se debe preavisar y acreditar la situación con el correspondiente justificante que contendrá el día y la hora de entrada/salida.

6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe

una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, 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 de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajador/a afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajador/a, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

7. Cuando el período de vacaciones asignado al trabajador/a en el calendario, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

8. Por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de hijo de hasta 18 años, o de cónyuge o pareja de hecho, o de familiar de primer grado por consanguinidad que por razón de edad, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, 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 o permanencia en el servicio de urgencias por un plazo mínimo de 24 horas 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/a deberá justificar la edad del hijo y la condición de cónyuge mediante el libro de familia u otro documento legalmente válido y la condición de pareja de hecho mediante escritura pública de constitución como pareja de hecho o certificado expedido por el correspondiente registro donde conste inscrita la pareja. Igualmente se acreditará la condición y circunstancias alegadas del familiar de primer grado por consanguinidad.

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/a 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. Igualmente se acreditará la condición y circunstancias alegadas del familiar de primer grado por consanguinidad.

10. Como norma general, se considerará mínimo de derecho necesario cualquier otra licencia o permiso retribuido que recoja la legislación vigente y el Estatuto de los Trabajadores y no esté incluida en el presente Convenio o supere a las aquí recogidas.

11. Suspensión del contrato.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo,

el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, 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.

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 período superior a siete días, el período 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 y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador/a, bien 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 caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores/as afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período 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 trabajadores/as 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 contemplados en este artículo.

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 maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajador/a de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Por decisión de la trabajador/a que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador/a tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso maternal sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador/a que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por descanso maternal o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador/a, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador/a deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos

Artículo 25. *Garantías 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 un puesto de trabajo de su mismo grupo profesional, garantizándose, en cualquier caso durante el período 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 a un puesto de su mismo grupo profesional.

2. En caso de retirada definitiva del permiso de conducir, se destinará al trabajador/a 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 período «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/a 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/a del justificante de pago de dicha multa. Estas garantías se ampliarán, en caso de que en el contrato del trabajador/a 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.

7. Cuando un conductor o cualquier trabajador/a, realizando las funciones de conductor, contempladas en el convenio colectivo de Unipost, con vehículo de la empresa, sufra el descuento de puntos del permiso de conducir con ocasión de la prestación del servicio asignado por la empresa, el trabajador/a podrá optar por la realización de los cursos establecidos legalmente para la recuperación de los mismos, siendo por cuenta de la empresa en tal caso, tanto el coste económico del curso como las horas destinadas a su realización (en jornada laboral), previa acreditación por el trabajador/a.

Cuando por razón de la retirada de puntos sea privado del permiso de conducir la empresa abonará el coste económico del curso y correrán a su cargo las horas destinadas a su realización (en jornada laboral), ambos conceptos de forma proporcional a los puntos retirados con ocasión de la prestación del servicio asignado por la empresa, previa acreditación del trabajador/a.

En ambos supuestos la empresa podrá designar el centro de formación donde se realizan los cursos.

Para que el trabajador/a, se beneficie de lo señalado en los dos párrafos anteriores, habrá que acreditar:

a) Tener una antigüedad superior a un año para la recuperación de puntos y de tres años para la recuperación del permiso de conducir por retirada de puntos.

b) La retirada de los puntos o del permiso de conducir por puntos no podrá deberse a negligencia, imprudencia temeraria, embriaguez o toxicomanía, las dos primeras declaradas por sentencia judicial en primera instancia o resolución firme en vía administrativa. Si una vez conocida la sentencia o resolución, resultara que la retirada de puntos o del permiso de conducir por resta de puntos, se ha debido a cualquiera de estas causas y el trabajador/a se hubiera beneficiado de las previsiones de este artículo, estará obligado a restituir a la empresa, el coste económico del curso y del tiempo utilizado para su realización, en el plazo máximo de un año, a contar desde la fecha de la sentencia o resolución.

c) El trabajador/a deberá de notificar a la empresa la retirada de puntos o del permiso de conducir por resta de puntos, mediante entrega de copia de la sentencia o resolución administrativa que así lo disponga.

d) Para que los conductores puedan ser reconocidos como profesionales la empresa deberá de cumplir con lo dispuesto en la disposición adicional tercera de la «Ley por puntos»:

«Disposición adicional tercera. *Conductores profesionales.*

Se entiende por conductor profesional, a efectos de lo dispuesto en la presente ley, toda persona provista de la correspondiente autorización administrativa para conducir, cuya actividad laboral principal sea la conducción de vehículos a motor dedicados al transporte de mercancías o personas, extremo que se acreditará mediante certificación expedida por la empresa para la que ejerza aquella actividad, acompañada de la correspondiente documentación acreditativa de la cotización a la seguridad social como de dicha empresa.»

Artículo 26. *Prestación de servicios por parte de la empresa.*

1. Todos los trabajadores/as/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/a de actos que supongan falta laboral y por tanto concorra 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/as 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 períodos:

Invierno:

1 parka o 1 chaleco. Se renovará cada 4 años. Para personal que trabaje en el exterior incluido muelles. El trabajador podrá elegir entre una de las dos prendas de abrigo.

2 forro polar o 2 jerseys. 1 se renovará anualmente.

1 impermeable, bajo petición. Se renovará por deterioro justificado. Para personal que trabaje en el exterior incluido muelles.

2 polos de manga larga. 1 se renovará anualmente.

2 pantalones de invierno. 1 se renovará anualmente.

1 cuello polar. Para personal que trabaje en el exterior incluido muelles. Se renovará cada dos años.

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 renovarán anualmente.

1 gorra.

Al personal con contrato temporal se le entregará dos polos, una vez superado el período de prueba, 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. Este personal podrá solicitar, además, coderas y rodilleras individuales.

Las entregas de vestuario se realizarán con la antelación necesaria a cada período. 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/as 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 este sentido, la empresa tendrá en cuenta en la confección de las prendas de vestuario la franja estacional correspondiente y evitar problemas alérgenos. Entre otras consideraciones, las prendas de verano deberán ser suficientemente transpirables y finas y las de invierno suficientemente gruesas y de abrigo para evitar el frío. Para supervisar que todo ello se cumpla, la Comisión Nacional de Seguridad será informada sobre las prendas y sus características que se van a suministrar a los trabajadores.

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/a cause baja definitiva en la empresa estará obligado a devolver todo el vestuario que obre en su poder en ese momento.

Artículo 28. *Pólizas de seguro.*

La empresa suscribirá para los trabajadores/as una póliza de seguro que cubrirá los siguientes riesgos y en las cuantías reflejadas en el anexo-1: incapacidad permanente absoluta y/o muerte, que se deriven de accidente sea o no laboral, con cobertura las 24 horas del día.

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

Artículo 29. *Permiso por jubilación anticipada.*

Los trabajadores/as 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/a haya comunicado por escrito a la empresa. La empresa hará entrega al trabajador/a que solicite el permiso retribuido un certificado acreditativo de su disfrute, en el que constará el período 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 correspondan.

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 80% del día 10 al 15, el 90% del día 16 al 20 y el 100% del día 21 al 80 de la primera baja del año sobre los conceptos económicos de tabla salarial. Se computará el año natural de 1 de enero a 31 de diciembre a los efectos expresados. Así mismo, si se trata de la primera baja del año, el trabajador podrá compensar los 3 primeros días de ausencia a cuenta de días personales no disfrutados, vacaciones pendientes de disfrutar o, de mutuo acuerdo con la empresa, mediante recuperación de las horas de trabajo perdidas en el momento que la empresa indique.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común, se garantiza percibir el 100% del día 21 al 80 de la segunda baja del año y siguientes sobre los conceptos económicos de tabla salarial. Se computará el año natural de 1 de enero a 31 de diciembre a los efectos expresados.

En caso de accidente no laboral se garantiza percibir el 100% del día 1 al 80 sobre los conceptos económicos de tabla salarial.

Las recaídas para cualquiera de los distintos procesos se entenderán acumulativas al proceso que lo originó.

En caso de producirse el deceso del trabajador/a durante un proceso de enfermedad común se complementarán 90 días al 100% sobre todos los conceptos salariales, o los que correspondan en caso de que dicho proceso sea inferior a 90 días.

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. Estos trabajadores/as tendrán prioridad sobre los contemplados en el artículo 16.2 de este Convenio.

CAPÍTULO X

Salud y prevención de riesgos laborales

Artículo 31. *Criterios generales.*

Los trabajadores/as 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/as.

– En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que conjuntamente empresa y trabajadores/as pongan en ejecución, sin condicionar la actividad irán encaminadas a lograr una mejora en la calidad de vida de los trabajadores/as 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/as en materia de seguridad. En su defecto, tomará parte un trabajador/a 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/as, 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 consensúen 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/as o, en su defecto, a los trabajadores/as afectados.

– La representación legal de los trabajadores/as 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/as 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/a y formar específicamente al trabajador/a 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/as, 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/as, 1 Delegado de Prevención.
- De 50 a 100 trabajadores/as, 2 Delegados de Prevención.
- De 101 a 500 trabajadores/as, 3 Delegados de Prevención.
- De 501 a 1.000 trabajadores/as, 4 Delegados de Prevención.

Finalmente, el empresario viene obligado a informar periódicamente a los representantes de los trabajadores/as si los hubiere, sobre evolución de la salud y seguridad de los trabajadores/as, 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/as.

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/as, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores/as 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/as 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 LPRL.

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 los delegados de prevención. 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/as.

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/as 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/a 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

trabajador/a 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/as, 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/a 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/a 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, 135 y 135 bis 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 artículo 26.4 de la Ley de Prevención de riesgos laborales.

Artículo 36. *Reconocimientos médicos.*

El empresario garantizará a sus trabajadores/as 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/a 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/a. El Ministerio de Sanidad y Consumo y las Comunidades Autónomas establecerán la periodicidad y contenidos específicos de cada caso [artículo 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/as, 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 y demás legislación vigente en cada momento.

Disposición adicional segunda. *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 artículo 12.6 E.T. Ley 40/2007 y R.D. 1131/2002 y R.D. 8/2010.

Dicha comisión estará integrada, por la parte social, por 4 miembros designados por el Comité Intercentros entre los representantes de los trabajadores/as, 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. Así mismo, procederá al estudio de las repercusiones que sobre el modelo acordado suponga los cambios legislativos previstos por la reforma de las prestaciones de jubilación y especialmente en lo que se refiere a jubilaciones parciales anticipadas.

Disposición adicional tercera. *Comisión para la igualdad.*

La empresa y la representación social de los trabajadores/as, están interesadas en el desarrollo de medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo con la finalidad de contribuir en el pleno desarrollo de derechos y capacidades de las personas.

Esto supone un esfuerzo dirigido a corregir las situaciones de desigualdad que de hecho puedan darse por cualquier causa y en particular por razón de género. El punto de partida debe de ser tanto la ordenación jurídica en su conjunto, como las orientaciones de carácter no discriminatorio que en el presente convenio se establecen.

Por todo lo anteriormente expuesto, la empresa se obliga a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y adoptar las medidas necesarias dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre hombres y mujeres, negociándose y acordándose con los representantes de los trabajadores/as.

Se constituirá en un plazo máximo de tres meses a partir de la fecha de la firma del convenio colectivo la Comisión Paritaria para la Igualdad, formada por dos miembros de la representación empresarial y dos miembros de la representación social nombrados en este último caso por el Comité Intercentros.

Esta comisión de Igualdad será la encargada de elaborar las propuestas y fijar los plazos para poner en marcha los mecanismos necesarios para informar y sensibilizar al conjunto de personas implicadas en la empresa, impulsar el respeto en la igualdad de oportunidades, realizar el Plan de Igualdad y establecer procedimientos para, de forma permanente, evaluar y hacer seguimiento del contenido del Plan.

Como metodología de trabajo en la negociación del plan de igualdad, se inicia una fase de diagnóstico y evaluación de la igualdad existente por motivo de género. Para ello la empresa aportará los datos necesarios que le sean solicitados por la Comisión de Igualdad.

Disposición adicional cuarta.

Los atrasos generados en 2011 como consecuencia de la aplicación de las tablas salariales pactadas para el año 2011 con efectos 1 de enero de 2011, se abonarán el 20-05-2011. Así mismo, los posibles atrasos que se puedan generar en la aplicación efectiva de las tablas previstas para 2012, se abonarán no más tarde del 1-03-2012.

Disposición adicional quinta.

1. Acuerdo de la política retributiva de la plantilla.

Las partes firmantes acuerdan una política retributiva que afectará a la totalidad de la plantilla de Unipost, en aras a la cual las tablas salariales para el año 2012 serán las tablas firmadas y publicadas en el convenio para el año 2010.

Para el año 2011 los salarios que se abonarán serán los resultantes de aumentar a las tablas del 2009 que en la actualidad perciben los trabajadores el 50% del incremento que hubiera resultado de la aplicación de las tablas pactadas en convenio para el año 2010, y que se cuantifican según anexo-A.

Siendo las tablas de aplicación para el año 2012 las publicadas y firmadas en el Convenio para el año 2010, según anexo-A.

Con respecto al resto de conceptos económicos contemplados en el anexo I del 2.º Convenio Colectivo se aplicará para el año 2011 y 2012 las cuantías reflejadas en el convenio para el año 2010, excepto los precios de los pluses de antigüedad (bienio y quinquenio), sobre los cuales se aplicará para el 2011 el mismo criterio de incremento que el aplicado a los salarios 2011. (anexo-B.)

2. Paga especial.

A) Condiciones generales para el percibo de la paga especial:

Se devengará en 2012 una paga especial no consolidable a abonar en el mes de julio, siempre y que las cuentas anuales aprobadas en junio 2012 correspondientes al ejercicio 2011 reflejen un resultado neto por la actividad empresarial sobre la cifra de ingresos netos de 2011 igual o superior al 5%, siendo los importes de dicha paga según tramo de habitantes por población los siguientes:

- Tramo 1, hasta 50.000 hab.: 311,24 euros.
- Tramo 2, de 50.001 a 300.000 hab.: 250,79 euros.
- Tramo 3, de 300.001 a 1.400.000 hab.: 331,39 euros.
- Tramo 4, más de 1.400.000 hab.: 155,43 euros.

Se devengará en 2013 una paga especial no consolidable a abonar en el mes de julio, siempre y que las cuentas anuales aprobadas en junio 2013 correspondientes al ejercicio 2012 reflejen un resultado neto por la actividad empresarial sobre la cifra de ingresos netos de 2012 igual o superior al 5%, siendo los importes de dicha paga según tramo de habitantes por población los siguientes:

- Tramo 1, hasta 50.000 hab.: 311,24 euros.
- Tramo 2, de 50.001 a 300.000 hab.: 250,79 euros.
- Tramo 3, de 300.001 a 1.400.000 hab.: 331,39 euros.
- Tramo 4, más de 1.400.000 hab.: 155,43 euros.

B) Requisitos individuales para el cobro de la paga especial:

- 1.º Darse las condiciones generales de devengo establecidas en el apartado anterior para cada uno de los años.
- 2.º Encontrarse en situación de alta en la empresa en el momento de pago de la correspondiente paga especial.
- 3.º El importe de la paga corresponde a contratos a jornada completa, por lo que en caso de contrato a tiempo parcial, su cuantía se reducirá proporcionalmente.
- 4.º El importe de la paga se reducirá proporcionalmente en el supuesto de que no se haya prestado servicios de manera ininterrumpida durante el año 2011 y 2012, respectivamente.

3. Consideración de día festivo el 24 de diciembre.

Se acuerda que para los años 2011 y 2012 tendrá la consideración de día festivo y por tanto inhábil el día 24 de diciembre, siempre que este sea laborable, o el anterior laborable si el día 24 de diciembre fuera festivo.

En tal sentido se reflejará en los calendarios laborales del año 2011 y 2012 el presente acuerdo.

Por tanto en aquellos centros de trabajo donde se hubiera pactado a la firma del Convenio Colectivo el día reflejado en el apartado k del artículo 24 del vigente convenio en los correspondientes calendarios laborales deberá renegociarse dicho día de coincidir este con el 24 de diciembre o el anterior laborable.

4. Compromiso de estabilidad en el empleo.

La empresa Unipost, se compromete a no realizar desde la vigencia del 3er Convenio Colectivo y hasta el 31-12-2012 ningún despido individual o colectivo basado en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.

ANEXO-A

Tabla salarial 3.º Convenio colectivo de Unipost

Salario base	Grupo	2011 s. base × 14	2012 s. base × 14
<i>Grupo de Personal Técnico y Jefaturas Operativas</i>			
Delegado	3	1.136,56	1.156,11
Jefe de Zona.	3	1.136,56	1.156,11
Jefe de Departamento	3	1.136,56	1.156,11
Jefe de Reparto-Clasificación.	4	1.022,46	1.040,04
Jefe de Sección-Área	3	1.022,46	1.040,04
Técnico.	3	1.022,46	1.040,04
Subjefatura	4	855,88	870,6
<i>Grupo de Personal Administrativo</i>			
Oficial Administrativo	5	715,73	728,04
Administrativo.	7	715,73	728,04
Asesor Comercial	5	715,73	728,04
<i>Grupo de Personal de Operativa</i>			
Repartidor.	8	715,73	728,04
Conductor.	8	715,73	728,04
Conductor-Furgón	8	715,73	728,04
Repartidor Especialista.	8	715,73	728,04
Conductor Especialista.	8	715,73	728,04
Repartidor-Clasificador.	8	715,73	728,04
Clasificador Especialista.	8	715,73	728,04
Clasificador.	9	715,73	728,04
Mozo de Almacén.	9	715,73	728,04
Encargado Mantenimiento	8	715,73	728,04

Plus de Zona-Suplido Plus Transporte

Tramos/Habitantes	Conceptos	2011	2012
t.1 hasta 50.000	Plus transporte × 11	49,44	61,47
	Plus de zona × 14	168,22	190,92
t.2 de 50.001 a 300.000	Plus transporte × 11	60,43	61,47
	Plus de zona × 14	168,22	190,92
t.3 de 300.001 a 1.400.000	Plus transporte × 11	65,47	66,59
	Plus de zona × 14	277,19	311,34
t.4 > 1.400.000	Plus transporte × 11	103,75	105,53
	Plus de zona × 14	493,74	502,23

ANEXO-B

3.º Convenio colectivo de Unipost S.A.

Anexo-1

Concepto	Efectos	2011	2012
Dietas.	Mes siguiente firma conv.	9,00	9,00
Kilómetros coche.	Mes siguiente firma conv.	0,35	0,35
Kilómetros moto.	Mes siguiente firma conv.	0,21	0,21
Plus de vacaciones por día.	01/01/2011.	4,40	4,40
Plus de puesto de trabajo de:	01/01/2011 para los que tengan la categoría.		
Repartidor/a especialista.		135,00	135,00
Clasificador/a especialista.		135,00	135,00
Conductor/a especialista.		135,00	135,00
Conductor/a furgón.		135,00	135,00
Actividad carretilla elevadora.	Mes siguiente firma conv.	34,00	34,00
Actividad moto.	01/01/2011.	88,00	88,00
Póliza seguro.	Mes siguiente firma conv.	16.880	16.880
Antigüedad:	01/01/2011.		
Dos bienios por importe.			
Cada uno de ellos de:		20,07	20,46
Un quinquenio por importe de:		40,14	40,92
Ayuda por hijo discapacitado.	Mes siguiente firma conv.	100,00	100,00
Horas extras de lunes a viernes.	Mes siguiente firma conv.	10,67	10,67
Horas extras de sábado.	Mes siguiente firma conv.	14,94	14,94
Horas extras de domingo o festivo.	Mes siguiente firma conv.	19,21	19,21
Aportación de vehículo.	Mes siguiente firma conv.	32,00	32,00