II Convenio Colectivo de empresas de reparto sin direccionar

Capítulo primero

Disposiciones Generales

Artículo 1 .- Determinación de las partes signatarias. -

El presente Convenio Colectivo Estatal es firmado, de una parte, por la organización empresarial Asociación Nacional de Empresas de Buzoneo (ANEB) y, de otra la Central Sindical CC.OO., a través de su Federación de Servicios a la Ciudadanía .

Artículo 2 .- Ámbito de aplicación. -

El presente Convenio Colectivo establece las bases para la regulación de las relaciones laborales entre todas las empresas y todos los trabajadores del sector cuya actividad se dedique exclusivamente a la distribución de impresos, muestras, revistas, periódicos o cualquier otro tipo de comunicación y/o información sin dirección postal en buzones, en mano, en hogares o en vía pública. Los contenidos pactados en este convenio tendrán carácter de mínimos en materia económica y categorías profesionales.

Artículo 3 .- Ámbito personal.-

a) El presente Convenio Colectivo es de aplicación a los trabajadores que desarrollen sus relaciones laborales en las empresas cuya actividad exclusiva sea la definida en el artículo anterior.

b) El personal de alta dirección queda expresamente excluido de las estipulaciones contenidas en el este Convenio Colectivo, de acuerdo con lo que prevé el artículo 2.1 a) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

c) Las empresas que disponiendo de una relación contractual, ya sea por poseer convenio colectivo propio o por estar adscritos a otro sectorial, muestren su interés por regirse con las presentes normas, podrán dirigirse a la Comisión Paritaria del presente Convenio, de común acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores.

De no existir acuerdo trabajadores o empresas podrán realizar la petición a través de cualquiera de las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo, a la Comisión Paritaria del mismo. En ambos casos la citada comisión decidirá si ha lugar a su inclusión a través del correspondiente informe de respuesta a la solicitud de inclusión, en función de que reúna los requisitos previstos en el artículo 2º del presente convenio colectivo.

Artículo 4 .- Ámbito territorial.-

Las normas recogidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a la totalidad de centros de trabajo que las empresas del sector tengan en la actualidad y los que puedan tener en un futuro en todo el Estado Español.
Se entiende por sector a los efectos previstos en el presente artículo, el que define el articulo 2º del presente convenio al regular el ámbito funcional, con las concordancias y especificaciones que se desarrollan en el conjunto del redactado del mismo.

Artículo 5 .- Ámbito temporal.-

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor en la fecha en que sea publicado en el Boletín Oficial del Estado (B.O.E.).
No obstante lo previsto en el párrafo anterior, sus efectos surtirán con carácter general a partir del día 1 de enero de 2010, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el B.O.E.
La vigencia del presente Convenio será de 3 años, contando a partir de 1 de Enero de 2010 hasta 31 de Diciembre de 2012 , con la excepción de aquellos artículos en que expresamente se establezcan diferentes períodos de vigencia.

Artículo 6 .- Denuncia y prórroga.-

a) La denuncia del presente Convenio Colectivo se efectuará por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes antes de finalizar su vigencia pactada o la de cualquiera de sus prórrogas. Prorrogándose todo su contenido normativo y de cláusulas obligacionales, en tanto no exista acuerdo expreso que legalmente lo sustituya.

   De producirse la correspondiente denuncia y en tanto en cuanto no exista acuerdo en materia de incremento salarial, con efectos desde 1 de enero de cada año natural, se empezaría a aplicar por parte de las empresas, con carácter general, en las correspondientes hojas salariales un concepto salarial " a cuenta Convenio" que se cifraría en la aplicación del porcentaje de I.P.C. previsto por el Gobierno para el año en curso sobre las Tablas salariales vigentes del Convenio.

En cualquiera de los casos y de producirse la correspondiente denuncia, siempre que se sobrepasen los 18 meses desde la fecha de la misma, tendría aplicación automática, aquello que se dispone en los apartados b) del presente artículo del Convenio.

b) De no ser denunciado en tiempo y forma por ninguna de las partes se prorrogará automáticamente por anualidades naturales, tanto en sus cláusulas obligacionales, como normativas.

En el caso que no se produjese la citada denuncia, por alguna de las partes, con la consiguiente prórroga automática por años naturales de todas sus cláusulas, todos los conceptos económicos se incrementarán aplicándoseles el I.P.C. real del año anterior para todo el conjunto nacional incrementado en un 20% de la citada cuantía. Dicha cifra será la publicada por el Instituto Nacional de Estadística o por cualquier organismo que en ese momento esté desarrollando la función llevada a cabo por éste.

Artículo 7 .- Garantía Ad Personam.-

Se respetarán a titulo individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y computo anual.

Artículo 8 .- Compensación y Absorción.-

Compensación: Las diferentes disposiciones y condiciones recogidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto, son compensables conforme a las disposiciones legales vigentes.

Absorción: Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o algunos de los conceptos pactados sólo tendrán eficacia si, globalmente considerados y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas.

Artículo 9 .- Equilibrio interno del Convenio.-

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible, situación por la que ha de ser aplicado y observado en su integridad.

En el supuesto que la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el mismo, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo, el resto del texto aprobado, o bien, es necesaria una nueva, total o parcial, renegociación de éste. En este caso, las partes signatarias se comprometen a reunirse dentro de los treinta días siguientes a la firmeza de la resolución correspondiente, a fin de resolver el problema planteado.

Si en el plazo de noventa días, a partir de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes firmantes no consiguieran un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

En tanto no exista acuerdo expreso que legalmente lo sustituya, se prorrogarán todas sus cláusulas, tanto las normativas como las obligacionales, aplicándose íntegramente el aumento pactado. De ser este uno de los conceptos a revisar,

se procederá de conformidad a lo estipulado en el artículo 6, apartado b) del presente convenio colectivo.

Artículo 10 .- Comisión Paritaria.-

Al objeto de velar por la correcta aplicación y cumplimiento del presente Convenio Colectivo, se constituye una Comisión Mixta paritaria que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el mismo. Dicha Comisión estará constituida por ocho miembros, cuatro por la parte social y cuatro por la parte empresarial. La Comisión elegirá de entre sus miembros un presidente y un secretario, de no haber acuerdo en la elección se designarán por sorteo. De las reuniones celebradas por la Comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas dichas Actas por la totalidad de los miembros asistentes.

La Comisión Paritaria, en sus reuniones, quedará legalmente constituida cuando su número sea par, aun siendo inferior al número de ocho miembros y queden representadas todas las partes.

Esta Comisión se reunirá necesariamente por primera vez dentro de los 15 días siguientes al de la firma de este Convenio. En dicha reunión los miembros que la integran establecerán por mayoría absoluta de los componentes su programa de trabajo, frecuencia, fecha de sus reuniones, y demás condiciones que deban regir su funcionamiento.

Será domicilio oficial de la Comisión Paritaria para recibir las consultas, peticiones de mediación o cualquier otro tipo de notificación, cualquiera de las organizaciones sindicales o empresarial que la integran, es decir:

Asociación Nacional de Empresas de Buzoneo (ANEB), Viladomat 174 08015 BARCELONA
Federación de Comunicación y Transportes CC.OO., Pza. Cristino Martos, 4 6ª Planta 28015 MADRID

Serán *competencias* de la Comisión las siguientes:

- Emitir el oportuno informe de conformidad con lo estipulado en el articulo 3º, apartado c), así como cualquier informe en materia de distribución e interpretación sobre el tema de la distribución de conceptos salariales que pueda derivar de la aplicación de los contenidos del presente Convenio Colectivo.

- Interpretar cualquier norma de este Convenio, siendo su informe preceptivo a cualquier conflicto colectivo y debiendo emitir resolución dentro de un tiempo razonable en virtud de la situación concreta, no sobrepasándose en ningún caso el plazo máximo de los quince días siguientes al planteamiento de la consulta.

- Mediar en las controversias que tenga por origen la interpretación o aplicación de este Convenio.

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

- Desarrollar los compromisos contenidos en el presente Convenio.

- Intervenir en base y según lo dispuesto en el artículo 12 de este Convenio Colectivo en material de "descuelgue" o inaplicación salarial.

Por lo que respecta al *funcionamiento* de la Comisión Paritaria

Las partes integrantes de la Comisión Paritaria podrán estar asistidas de asesores, con voz pero sin voto.
Los miembros de la Comisión Paritaria tendrán derecho a permiso con sueldo para los días en que se reúna ésta. Los gastos originados en el desempeño de esta labor, serán sufragados por la ANEB firmante de este Convenio en los términos que se establezcan en la reunión de constitución de la Comisión Paritaria.

Los gastos originados por consultas realizadas por terceras personas físicas o jurídicas, no asociadas o afiliadas a las partes firmantes del presente Convenio Colectivo o adheridas a él con posterioridad a su firma, deberán necesariamente ser sufragados por ellas para que la comisión paritaria emita el informe que se le solicite. Así, la cantidad que deberán remitir conjuntamente con la solicitud, a cualquiera de las organizaciones que componen la paritaria, en dicho caso queda fijada para la vigencia del presente Convenio en 300 Euros.

Para que los acuerdos de la Comisión Paritaria tengan validez, deberán ser refrendados por al menos el 51% de los votos de la representación social y, al menos, el mismo porcentaje de la representación empresarial.

Artículo 11 .- Adhesiones a los acuerdos en materia de solución extrajudicial de conflictos laborales.-

a) Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales y al reglamento que lo desarrolla.

b) Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, acuerdan igualmente el sometimiento expreso de los conflictos que puedan surgir entre las partes, a los procedimientos de Mediación, Arbitraje y Conciliación que tengan un ámbito específico, igual o inferior al de la respectiva Comunidad Autónoma.

Artículo 12.- Cláusula de inaplicación salarial.-

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del citado Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar el régimen salarial previsto en el presente Convenio colectivo, cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores de la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores antes referenciado.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas que se recogen el párrafo primero, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el presente Convenio Colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del Convenio Colectivo ni, como máximo los tres años de duración. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas o que pueda establecer el Convenio Colectivo relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Capítulo segundo
Organización del trabajo en la empresa

Artículo 13.- Principios Generales.-

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de los derechos y facultades de negociación, audiencia, consulta o información reconocidos a los trabajadores

en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio, especialmente lo dispuesto en el art. 21.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la empresa, los representantes legales de los trabajadores tendrán funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la Ley 1/1995, de 24 de marzo, y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto.
Es obligatorio para el personal la observación y el cumplimiento de las normas e instrucciones que se dicten, que deberán estar, en todo momento, amparadas por la legislación vigente.

Artículo 14.- Relaciones Laborales.-

Las empresas con la representación de los trabajadores, podrá constituir una comisión de trabajo que desarrolle, las nuevas formas y cambios en el sistema organizativo, para abordar:

a) Reformas de procedimientos y sistemas de trabajo (Tiempo y horarios de trabajo).
b) Calidad de vida laboral.
c) La cooperación en el cambio de sistemas.
d) La Formación permanente.
e) El desarrollo del nuevo papel de los equipos de trabajo.
f) Nuevas formas de Gestión.

Artículo 15.- Rendimientos.-

La mejora de la productividad debe constituir un deber básico de las empresas y los trabajadores, debiendo colaborar los representantes legales de estos con la dirección de la empresa, en orden a conseguir su mantenimiento e/o incremento. Todo ello, dado que, por la actividad productiva del presente convenio, los rendimientos de los trabajadores son base fundamental de la viabilidad de las empresas, pudiendo poner en peligro ésta, si no se llegan a unos mínimos establecidos, según los precios del mercado cobrados a los clientes por impreso repartido.

En tal sentido y en virtud de lo expresado, cada empresa establecerá un mínimo de impresos a repartir por cada trabajador y jornada, basándose, a título enunciativo y no limitativo en los siguientes parámetros:

- Tamaño y/o peso del impreso.
- Área y/o población donde se reparta el impreso.
- Tipo de reparto efectuado (vía pública, buzones, cestas comunitarias, bajo puerta, en mano, puerta a puerta en viviendas, etc.).

- Si el impreso es repartido sólo o simultáneamente con otros.

Las empresas dispondrán de los medios adecuados, bien informáticos o de cualquier otro tipo, para poder disponer de los datos y medias matemáticas de los impresos repartidos por cada trabajador y jornada, según los parámetros antes indicados. Estos datos estarán, asimismo, a disposición de los representantes de los trabajadores.

El rendimiento mínimo en base a estos datos, será establecido por cada empresa de común acuerdo con la representación legal de los trabajadores, asegurando la rentabilidad de la producción individual de cada trabajador.

Las empresas podrán establecer asimismo, una escala de incentivos para aumentar la productividad sin que, en ningún caso pueda este concepto compensar o absorber otras cantidades que vinieran percibiendo los trabajadores y que no tengan una relación directa y definida con un sistema de rendimientos establecido.

Artículo 16.- Desarrollo de la actividad.-

La actividad 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, 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, etc.

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

Artículo 17.- Polivalencia, plena ocupación y movilidad funcional.-

Dado las peculiaridades del medio donde normalmente se presta el trabajo, (actividad en vía pública) así como la irregularidad del volumen de trabajo, (dependencia de los encargos puntuales de los clientes); al objeto de que el trabajador esté ocupado toda su jornada, para fomentar en la medida de lo posible la utilización de las modalidades contractuales a jornada completa, la Dirección de la empresa podrá facilitarle las tareas necesarias para ello, procurando siempre que sea posible, respetar la profesionalidad de las categorías.

En el ejercicio de sus facultades directivas, la empresa podrá acordar la movilidad funcional entre distintos puestos de trabajo, dentro del mismo grupo profesional y respetando el Art.39 del estatuto de los Trabajadores.

Dicha movilidad se ajustará a los siguientes principios generales:

- La movilidad funcional no podrá perjudicar la formación profesional del trabajador
- El trabajador tendrá derecho a las retribuciones de las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de realización de funciones con inferior retribución, en cuyo caso se mantendrán las retribuciones de origen.
- La movilidad deberá estar basada en necesidades organizativas, técnicas o de producción. En ningún caso esta situación podrá prolongarse por un periodo superior a dos meses, evitando asimismo que la movilidad recaiga en un mismo trabajador de forma reiterada, para lo cual se deberán utilizar los mecanismos de rotación que sean necesarios.
- 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.
- El empresario deberá comunicar, simultáneamente, toda movilidad funcional a operar a los representantes de los trabajadores.

Artículo 18.- Ropa de trabajo.-

Las empresas facilitarán a los trabajadores que por su clasificación profesional precisen de la misma por razones de uniformidad y tengan necesidad de hacer uso de ella en su puesto de trabajo, de una ropa de trabajo acondicionada a las necesidades del mismo.

Dicha ropa de trabajo consistirá en un equipo de verano y uno de invierno que se entregarán en dichas épocas de trabajo y que tendrán la oportuna renovación cuando las razones del desgaste por su uso, así lo aconsejen.

Capítulo tercero
Clasificación del personal

Artículo 19.- Clasificación según la función.-

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y el volumen de la Empresa no lo requieren.

No son asimismo exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este Convenio estará obligado a efectuar cuantos trabajos le ordenen sus

superiores dentro de los generales de la Empresa sin menoscabo de su dignidad profesional.

Artículo 20.- Clasificación General por Grupos.-
El personal que presta sus servicios en las Empresas comprendidas en este Convenio Colectivo se clasifican por razón de sus funciones en los grupos que a continuación se detallan:

Grupo A. Técnicos
Grupo B. Personal Administrativo
Grupo C. Personal de Operativa

Artículo 21.- Definición de las categorías dentro de los Grupos.-

Grupo A.- Técnicos.- Personal que con título adecuado o preparación teórico- práctica suficiente ocupa un puesto del que dependen departamentos o áreas de la Empresa, dependiendo en mayor o menor grado de su gestión la consecución de los objetivos que establezca la gerencia o propiedad de la Empresa.

Grupo B.- Personal Administrativo.- Dentro de este bloque se contemplan dos categorías: Oficial Administrativo, Auxiliar Administrativo teniendo cada uno las siguientes funciones:

B.1.- Oficial Administrativo.- Es quien con el título adecuado o preparación teórico práctica suficiente, ocupa un puesto que comprende la ejecución de todo tipo de labores administrativas complejas asumiendo la responsabilidad de confeccionar y llevar la contabilidad de la empresa, establecer las previsiones de cobros y pagos, la relación con los bancos, la gestión de cobro de impagados, etc., control de la Caja, confección de la nómina, facturación, y en general, todas aquellas que le sean propias de su categoría sin perjuicio de otras actividades tales como archivo, control de entradas y salidas de material de repartos, coordinación y supervisión de las labores de su personal subalterno, etc.

B.2.- Auxiliar Administrativo.- Es el trabajador/a que con el título adecuado o preparación teórico práctica suficiente, realiza las labores administrativas mecanizadas o manuales propias de la categoría, considerándose como tales la ayuda en las tareas que le sean encomendadas por el oficial administrativo en lo referente a facturación, confección de nóminas, correspondencia, archivo, movimiento de Caja, confección de contratos y partes de altas y bajas en la S.S., atención al teléfono, gestiones externas, etc.

Grupo C.- Personal de Operativa.- Este grupo aglutina a todos los trabajadores que desarrollan tareas de organización, coordinación y control para lo que se requiere una preparación técnica y/o experiencia suficiente.

De igual manera, se integran en este grupo todas las personas que, sin disponer necesariamente de cualificación específica, desarrollen tareas de reparto del material de propaganda, en cualquiera de las modalidades que se establecen en el artículo 1º de este Convenio, complementando con tareas de taller (manipulados, auxiliar de almacén, etc.), realización de controles o cualquier otra que, sin menoscabo de su dignidad profesional, coadyuve a la preservación del empleo.

Se clasifican en:

C.1. Coordinador
C.2. Jefe de Equipo
C.3. Controlador o supervisor
C.4. Comercial
C.5. Repartidor/distribuidor
C.6. Jefe de Almacén
C.7. Almacenero

C.1.- Coordinador.- Es la persona responsable de coordinar y dirigir a los equipos de distribución. Entre sus funciones están las labores de contratar el personal necesario para efectuar las campañas, formar a los jefes de equipo y a los repartidores, coordinar y contratar los transportes necesarios, preparar los planos de reparto y asignar áreas de trabajo para cada grupo, supervisar las hojas de trabajo que elabore el jefe de grupo, controlar los costos directos de producción, preparar los informes de campaña, controlar el correcto uso del equipamiento del personal, investigar y resolver conflictos de calidad en la realización de las campañas, etc.

C.2.- Jefe de Equipo.- Es la persona responsable de coordinar, dirigir y controlar un grupo de repartidores/distribuidores. Las funciones básicas que debe desarrollar (sin perjuicio de efectuar cualquier otra tarea secundaria incluida la de apoyo al personal de reparto, efectuando el mismo entregas en buzones cuando el momento lo requiera), son: Interpretar correctamente los planos de áreas de distribución y en función de ellos organizar a los repartidores en distintos grupos asignándoles rutas de trabajo, llevar el control de las cantidades que se entregan a cada repartidor y lo que distribuyen, organizar los sistemas de abastecimientos, formar a los repartidores enseñándoles los métodos más idóneos de distribución, cuidar la imagen externa de los equipos, útiles de trabajo y bienes de la Empresa, controlar la asistencia al trabajo del personal, cubrir las vacantes e informar a la Empresa. Controlar aleatoriamente fincas donde se esté distribuyendo el material publicitario. Al terminar cada jornada debe ocuparse de la recogida del equipo de trabajo, del material sobrante y rendir cuentas de los pormenores del trabajo realizado, según el método que establezca la Empresa, al Coordinador. También es de su competencia la elaboración de informes sobre el nivel de capacitación de los distribuidores y plantear las sugerencias que considere convenientes para mejorar el sistema de distribución o los medios que se empleen, etc.

C.3.- Controlador o supervisor.- Es la persona encargada de verificar el buen funcionamiento del trabajo que realizan los equipos de reparto, utilizando para ello los métodos o sistemas de control que la empresa tenga por norma. También es de su competencia supervisar el estado de los stocks del material depositado en los almacenes de los colaboradores que se subcontraten y el seguimiento de sus equipos en las zonas de trabajo para verificar la calidad de su distribución.

C.4.- Comercial.- Es quien se dedica a labores de comercialización del o de los productos o servicios que ofrece la empresa, encomendándose para ello al técnico superior o gerente a fin de que le oriente en dicha labor. Dichas funciones las realiza ya sea por gestión desde despacho (llamadas teléfonicas, acciones de marketing on line...) o bien con visitas directas a los posibles clientes.

C.5.- Repartidor/ distribuidor.- Es quien con una formación teórico-práctica suficiente tiene como cometido básico la distribución del material, del mismo tanto en la custodia como en su adecuada colocación, según las instrucciones recibidas, realizando la distribución masiva, mediante buzoneo u otro sistema que pueda resultar efectivo y así se le indique, del material publicitario de reparto. También en su caso, se ocupará de la distribución puerta a puerta, en manifestaciones multitudinarias y del manipulado de publicidad del que se deba hacer uso. Estando supeditado todo ello, a los términos previstos en el artículo 2º del presente convenio colectivo, ámbito de aplicación.
Deberán efectuar su labor siguiendo las directrices que emanen del Jefe de Equipo cooperando con él en todo lo relativo a la distribución de la tarea, cuidado del equipo de trabajo (uniformes, bolsas, carros, vehículo, etc.) carga de material en los carros, y en suma, facilitándole cuanta información solicite sobre los pormenores de la distribución que realicen. Deberán cumplimentar de forma pulida y legible las hojas de trabajo en las que anotarán las incidencias del reparto. Todos los repartidores deberán conocer y respetar los métodos y normas de trabajo que establezca la empresa para la correcta realización de su labor.

Los repartidores/ distribuidores se dividirán en dos grupos en referencia a su grado de especialización y formación:

Grupo 1º - Repartidor-especialista.- Todo el repartidor con la capacitación necesaria para el desarrollo de las funciones propias de la categoría profesional con plena autonomía en el desempeño de las mismas.

Grupo 2º - Repartidor.- Estarán incluidas en este grupo todos los repartidores que para el desarrollo de sus funciones precisen de instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y supervisión, al objeto de la obtención de las potencialidades necesarias para el alcance de la plena autonomía en el desempeño.

En todo caso, el repartidor tendrá un período máximo de permanencia en la categoría de 3 meses, pasando automáticamente a repartidor-especialista transcurrido dicho plazo.

C.6.- Jefe de Almacén.- Es la persona responsable de coordinar todo el movimiento de almacén llevando un control exhaustivo de las entradas y salidas del material de campaña, será también de su competencia, cada vez que sea preciso, la carga y descarga del material, el control de cantidad y, si lo requiere, su clasificación, y en general cualquier cometido que, en ausencia de subordinados, tengan por objeto el mantenimiento adecuado del almacén y su contenido (tanto el material de clientes como el propio: Equipamientos, uniformes y útiles de trabajo).

C.7.- Almacenero.- Tienen como función realizar las tareas de aprovisionamiento de los grupos de reparto; recoger material del domicilio del cliente y depositarlo en el almacén; cargar y descargar vehículos que entren o retiren mercancía del almacén; efectuar entregas de mercancía a otros centros de trabajo. Todo ello mediante el uso de los vehículos y herramientas de la Empresa.

Sustituirán cuando sea preciso al Jefe de Almacén asumiendo de forma provisional todas las funciones del mismo, pudiendo ser en ese caso de su responsabilidad el control de la limpieza y mantenimiento de los vehículos así como de las dependencias. Y en general efectuarán cualquier labor dentro del contexto del almacén que implique la obtención de mejores resultados en el conjunto del equipo de trabajo.

Capítulo cuarto
Contratación

Artículo 22.- Tipos de Contratos.-

En la contratación de personal se tenderá en la medida de lo posible a la contratación estable de los trabajadores. No obstante, y con independencia de cualquier otro tipo de contrato laboral tipificado en el E. T., las empresas, para resolver los altibajos laborales que devienen de la concentración de campañas en fechas determinadas, podrán optar por utilizar alguno de los tipos de contratos que se definen a continuación:

22.1.- Contratos por obra o servicio determinado :

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

22.2.- Contratos temporales por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos:

Se podrán realizar para atender acumulación de tareas aun tratándose de la actividad normal de la empresa y realizado simultáneamente con esta conforme a la legislación laboral vigente.
En atención al periodo estacional de la actividad, tendrán una duración máxima de 12 meses en un periodo de dieciocho.
En tal sentido y de conformidad con el art. 15.1.b) del vigente texto del Estatuto de los Trabajadores se podrán realizar estos contratos para adecuar temporalmente las plantillas a los periodos anuales en que habitualmente se produce un incremento en los servicios solicitados por los clientes, así como para atender la acumulación de tareas como consecuencia del disfrute de vacaciones de la plantilla fijado en el calendario laboral.

22.3.- Contratos a tiempo parcial :

El contrato de trabajo a tiempo parcial, tipificado en el artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, es aquel que se concierta para prestar servicio durante un número de horas o días inferior al de la jornada considerada como habitual en el centro de trabajo o establecimiento, tratando que su duración no sea inferior a quince horas semanales.
En su formalización por escrito se especificará necesariamente el número de horas al día, a la semana, al mes o al año, o el de días por iguales períodos, por el que se contrata al trabajador, así como el salario correspondiente que será proporcional al de la jornada habitual completa establecida en el Convenio Colectivo para la categoría profesional de que se trate, excepto los pluses de transporte y eventualidad que se percibirán íntegros.
Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. En el supuesto caso de vacantes a cubrir, estos trabajadores tendrán preferencia a la hora de reconvertir sus contratos a tiempo completo.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial que, mediante horas complementarias efectuadas voluntariamente o por prolongación de jornada, realicen o hayan realizado durante el período de seis meses, más de treinta horas a la semana, deberán considerarse automáticamente en jornada completa. Cuando no se alcancen las treinta horas o más, pero sí más de once se novará el contrato por las horas efectivamente realizadas en los seis meses anteriores.

22.4.- Contratos fijos discontinuos :

Los trabajadores que tengan el carácter de fijos discontinuos serán llamados según las necesidades por orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales y puestos de trabajo, así como de conformidad con los criterios que se establezcan en cada empresa de común acuerdo con la representación

sindical, si la hubiere. La llamada al trabajador se llevará a efecto con la antelación mínima de 1 semana, pudiéndose reducir dicho mínimo cuando las circunstancias de la contratación lo requieran, sin rebasar nunca con carácter general el límite de 24 horas. El medio para llevar dicha comunicación a efecto será el que mejor se acomode a las circunstancias.
En caso de que el plazo de la llamada sea inferior a 24 horas, la no asistencia del trabajador no tendrá efectos disciplinarios de ningún tipo.

22.5.- Contratos para la formación:

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

Artículo 23.- Período de prueba.-

En lo no previsto en el presente Convenio en materia de período de prueba se estará a lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24.- Resolución del contrato por cese del trabajador.-

El trabajador que desee causar baja voluntaria al servicio de la Empresa estará obligado a ponerlo en conocimiento de la dirección de la misma cumpliendo con el siguiente plazo de antelación:

- Personal de Dirección y personal grupo A: El plazo de antelación será de dos meses.
- Personal comprendido en los grupos .B.1, C.1., C.2. y C.3, C.4 y C.5. : El plazo obligado de antelación será de un mes.
- Resto del personal: El plazo será de quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de comunicar su baja con el debido periodo de antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de sus haberes un día de salario por cada día de falta de aviso.

Artículo 25.- Cláusula de subrogación.-

Con el fin de mantener el empleo, dada la concentración de gran parte del trabajo en unos pocos clientes de gran volumen de facturación, y la imposibilidad de sustituir, por la rigidez del mercado, a estos clientes cuando alguno de ellos ha sido captado por otro competidor mediante procedimientos de ilícita competencia, poniendo en peligro el empleo de la empresa que pierde el cliente, las partes convienen en pactar la presente cláusula de subrogación, que operará según lo dictado a continuación.

1.- Se entenderá como "cliente" el anunciante titular de los impresos, bien sea contratando éste directamente con la empresa afecta a la subrogación o bien contratando a ésta con la mediación de cualquier Agencia de Publicidad que le represente, o a través cualquier otra persona o empresa que actúe de intermediaria entre el anunciante o su representante.

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

Esta adscripción incluirá al personal que tuviera suspendido su contrato de trabajo por causa legal. De la misma forma se entenderá integrado en la plantilla de la nueva empresa, el personal con contrato de interinidad y en tanto su relación permanezca vigente.

3.- La subrogación se efectuará siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

a) Que la relación contractual de la empresa que pierde el cliente con el cliente cedido, o con su representante o intermediario antes mencionado, sea mediante contrato como mínimo anual por escrito, obligatoriamente firmado por la empresa cedente y por el cliente, representante o intermediario (o aceptado tácitamente por éste último al indicarse en el contrato, mediante alguna cláusula, ésta aceptación tácita por la recepción o recogida de los impresos del cliente en la empresa cedente)

b) y que la facturación anual que pase por el cliente cedido a la cesionaria, sea al menos de 70.000 euros;

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

4.- Requisitos para la adscripción y subrogación:

Se excepcionan de tal adscripción los técnicos, el personal administrativo y el coordinador, así como el personal de nuevo ingreso con una antigüedad menor a seis meses, salvo que se acredite su contratación por necesidades del servicio en caso de jubilación y coincidan las fechas de incorporación a la empresa.

La empresa cedente hará entrega a la cesionaria de la siguiente documentación:

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

b) Fotocopia de las tres últimas nóminas mensuales del personal afectado y fotocopias de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social a los tres últimos meses.

c) Relación del personal afectado, incluyendo el nombre y apellidos del trabajador/a, número del documento nacional de identidad y letra; número de afiliación a la Seguridad Social; domicilio, antigüedad en la empresa y modalidad de contrato y si este fuera de duración determinada, eventual o de interinidad, se hará entrega de fotocopia de este contrato. También se hará constar si posee la condición de representante de los trabajadores y fecha de su nombramiento.

Las empresas afectadas, cedente y cesionaria, extenderán un documento en el que se haga constar la liquidación de partes proporcionales correspondientes a las pagas extraordinarias y de los haberes de todos y cada uno de los/as trabajadores/as al momento de producirse la sucesión de las empresas, firmando las mismas al final de dicho documento, e implicando en dicha firma su particular responsabilidad por la veracidad de lo que en el mismo se expresa. Copia de dicho documento será entregada a los Sindicatos más representativos.

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

5.- Las obligaciones de la empresa cedente serán las siguientes:

a) Demostrar al cesionario, con facturas y declaraciones de I.V.A., la facturación realizada por el cedente al cliente durante los doce meses anteriores a la fecha de la cesión.

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

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

6.- El Proceso, forma y número de empleados a subrogar será según lo siguiente:

a) Un empleado, a tiempo completo, o su equivalente en horas anuales de trabajo, por cada 14.000 euros de facturación.

b) De los que lleven un mínimo de seis meses de antigüedad. Se comenzará por el más antiguo y posteriormente el menos antiguo y así sucesivamente.

c) El trabajador afectado pasará con todos los derechos y condiciones existentes en la anterior empresa, debidamente acreditados.

Capítulo quinto
Jornada de trabajo, descansos, vacaciones y licencias

Artículo 26.- Jornada y Horario de Trabajo.- La jornada ordinaria será de 39 horas semanales de trabajo efectivo o su equivalente anual que serán 1755 horas, para los diferentes años de vigencia del presente Convenio Colectivo.

La jornada podrá ser continuada o partida, diurna o nocturna y extenderse desde las "0" a les "24" horas de cada día, de lunes a sábado, siempre de acuerdo con las necesidades específicas de las campañas contratadas.

Para ello, así como a efectos de horas extraordinarias, se acodará, intentando propiciarse al máximo el acuerdo en la medida que el mismo sea posible, a nivel de cada empresa entre los representantes de la misma y de los trabajadores el horario de inicio y finalización de la jornada y también el cómputo mensual de la misma a los efectos de horas extraordinarias.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

La jornada diaria contemplará necesariamente un total de 15 minutos de descanso (tiempo de bocadillo) que serán a cargo de las empresas. La adopción de dicha medida por parte de aquellas empresas que ya no lo vinieran aplicando como condición más beneficiosa a sus trabajadores lo será desde la fecha de publicación en el B.O.E. del presente Convenio Colectivo.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de dos días ininterrumpidos que, como regla general, comprenderá el sábado o en su caso, el lunes y el día completo del domingo.

Atendidas las especiales circunstancias de la actividad que desarrollan las empresas y que de forma cíclica se repiten semanas con mayor y menor carga de trabajo, circunstancias de carácter mensual, las empresas y los representantes de los trabajadores podrán, siempre de común acuerdo, establecer en el seno de cada empresa la distribución irregular de la jornada de carácter mensual. De no llegarse a acuerdo sobre la distribución irregular, la misma no podrá aplicarse. El cómputo mensual de horas de trabajo deberá adecuarse al que resultaría de multiplicar 8 horas por el número de días laborales del mes correspondiente, sin perjuicio de que el posible exceso tengan la consideración de horas extras y puedan compensarse por periodos de descanso dentro de los tres meses siguientes a su realización.

Artículo 27.- Calendario laboral.-

En el mes de Enero se realizará un calendario laboral con cómputo de horas anuales, días hábiles y festivos. Asimismo, en materia de horarios y dado el cómputo mensual, podrá variarse cada dos meses en función de las necesidades productivas conforme a la legislación vigente, todo ello con la necesaria participación de la legal representación de los trabajadores.

Artículo 28.- Vacaciones.-

Serán de veintitrés días hábiles o su correspondiente proporción en caso de no llevar el trabajador un año de antigüedad. Dicho descanso podrá ser disfrutado en un solo tiempo o en fracciones de 15 días naturales en función de las necesidades del trabajo para lo cual la Empresa propondrá a sus trabajadores las fechas más apropiadas haciendo coincidir al menos quince días con los meses de Junio, Julio, Agosto o Septiembre.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes , al menos, del comienzo de su disfrute.

Artículo 29.- Licencias.-

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el siguiente tiempo:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijos, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad . Cuando por estos motivos el trabajador necesite hacer algún desplazamiento, estos plazos podrán ampliarse hasta cuatro días.

c) Un día por traslado de domicilio habitual, en el caso en que el traslado se realice a más de 50Km., el permiso será de dos días.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debiendo acreditar fehacientemente los motivos y circunstancias de los mismos.

e) Las trabajadoras/es, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por propia voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen.

f) Un día de permiso por matrimonio de padres, hermanos e hijos de los dos cónyuges. El permiso será de dos días si el casamiento tiene lugar fuera de la Comunidad autónoma; 1 día ha de ser el de la ceremonia y el otro ha de ser el inmediatamente anterior o posterior, a elección del trabajador/a.

g) A las trabajadoras embarazadas, se concederán los permisos necesarios para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Capítulo sexto
Retribuciones

Artículo 30.- Disposiciones generales.-

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

Artículo 31.- Salario base.-

Es el determinado en tablas para cada Grupo. Dichas Tablas Salariales lo reflejan en cómputo anual con expresa inclusión en dicho cómputo del importe de las dos pagas extraordinarias que se recogen en el artículo 36 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 32.- Incrementos salariales del Convenio.-

Los incrementos salariales para los años de vigencia del presente Convenio Colectivo son los que se establecen a continuación:

Año 2010: Incremento salarial del 1% para los Niveles retributivos 1, 2 y 3 de las Tablas Salariales Anexas e incremento salarial del 2% para los Grupos 4 y 5 de las citadas Tablas.

Año 2011: Incremento salarial del 1'5% para los Niveles retributivos 1, 2 y 3 de las Tablas Salariales Anexas e incremento salarial del 3% para los Grupos 4 y 5 de las citadas Tablas.

Año 2012: Incremento salarial del 2% para los Niveles retributivos 1, 2 y 3 de las Tablas Salariales Anexas e incremento salarial del 4% para los Grupos 4 y 5 de las citadas Tablas.

Artículo 33.- Cláusula de garantía salarial.-

1.- Aplicación de la garantía salarial correspondiente al año 2010

En caso de que el IPC establecido por el INE registrara a 31 de diciembre de 2010 un incremento respecto al 31 de diciembre de 2009 superior al 1%, se efectuará una revisión salarial en relación a las retribuciones salariales correspondientes a todos los Niveles retributivos de las Tablas Anexas del Convenio, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra del 1%.

Tal incremento de producirse se abonará con efecto retroactivo desde el día 1 de enero de 2010, siendo, por consiguiente, considerado como base de cálculo para el incremento del 2011.

2.- Aplicación de la garantía salarial correspondiente al año 2011

En caso de que el IPC establecido por el INE registrara a 31 de diciembre de 2011 un incremento respecto al 31 de diciembre de 2010 superior al 1'5%, se efectuará una revisión salarial en relación a las retribuciones salariales correspondientes a todos los Niveles retributivos de las Tablas Anexas del Convenio, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra del 1'5%.
Tal incremento de producirse se abonará con efecto retroactivo desde el día 1 de enero de 2011, siendo, por consiguiente, considerado como base de cálculo para el incremento del 2012.

3.- Aplicación de la garantía salarial correspondiente al año 2012

En caso de que el IPC establecido por el INE registrara a 31 de diciembre de 2012 un incremento respecto al 31 de diciembre de 2011 superior al 2%, se efectuará una revisión salarial en relación a las retribuciones salariales correspondientes a todos los Niveles retributivos de las Tablas Anexas del Convenio, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra del 2%.
Tal incremento de producirse se abonará con efecto retroactivo desde el día 1 de enero de 2012, siendo, por consiguiente, considerado como base de cálculo para el incremento del 2013.

Artículo 34.- Horas extraordinarias.-

De mutuo acuerdo podrán ser compensadas con períodos de descanso, a razón de hora y media por hora de exceso realizada, que se disfrutará dentro de los tres meses siguientes a su realización excluyéndose en estos tres meses el periodo de disfrute de vacaciones. En el supuesto de no existir acuerdo para su

compensación por descanso, y sin perjuicio del valor que pueda fijarse en ámbitos inferiores, se establece un valor mínimo de la hora extraordinaria el importe de la ordinaria incrementado en 50 %.

Artículo 35.- Plus de nocturnidad.-

La retribución de las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 y las 6 horas, se verá incrementada en un 25% sobre el salario base hora de su categoría profesional. Quedan exceptuados de esta medida aquellos contratos de trabajo que se hallan establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 36.- Pagas extraordinarias.-

Se percibirán dos pagas extraordinarias que se abonarán como fecha tope el 30 de Junio y el 15 de Diciembre, cuyos importes correspondientes se encuentran expresamente incluidos en las retribuciones salariales anuales brutas que se recogen en las Tablas Salariales Anexas al presente Convenio Colectivo para cada uno de los años de vigencia del mismo.
Los trabajadores que no lleven un año a su vencimiento, percibirán la parte proporcional del tiempo trabajado.
Las partes podrán acordar prorratear las pagas mensualmente por doce partes iguales.

Capítulo séptimo

Participación en la empresa y derechos sindicales

Art.- 37.- Derechos de información.-

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

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

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

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

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

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

2. Participación sindical en la empresa:

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

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

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

a) Constituir secciones sindicales conforme a la legislación vigente.

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

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

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

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

a) A la negociación colectiva en los términos previstos en la legislación vigente.

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

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

Capítulo octavo
Régimen disciplinario

Artículo 38.- Régimen disciplinario.-

Las faltas que se enumeran a continuación tienen carácter meramente enunciativo y no limitativo, estando en todo caso, en lo no previsto, a lo dispuesto en la legislación laboral vigente. La Empresa podrá ejercer acciones sancionadoras a los trabajadores por la comisión de las siguientes faltas.

Faltas leves:

1. Falta reiterada de puntualidad con retraso inferior a 10 minutos.
2. La falta al trabajo sin notificación previa por un periodo inferior a tres días.
3. No comunicar la ausencia justificada con la prontitud obligada.
4. La falta de aseo y limpieza personal.
5. No llevar todas o algunas de las prendas que componen el uniforme de trabajo y los elementos de identificación.
6. Los descuidos y distracciones en la ejecución del trabajo.
7. El mal uso ocasional de los útiles de trabajo
8. El incumplimiento, no reiterativo, de los rendimientos mínimos exigidos.

Faltas graves:

1. Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada y sin avisar.
2. La falta al trabajo por un periodo superior a tres días sin notificación aun cuando exista justificación.
3. La reiterada falta de puntualidad con retrasos superiores a 10 minutos.
4. Acumular más de tres faltas de asistencia en un mes de periodos inferiores a tres días.
5. La continuada y habitual falta de higiene personal habiendo acumulado al menos tres amonestaciones escritas por tal motivo en un periodo inferior a dos meses.
6. El descuido en la uniformidad, no llevando de forma reiterada, al acumular un mínimo de tres amonestaciones en un plazo inferior a un mes, todas o algunas de las prendas que componen el uniforme.
7. Originar riñas o peleas con sus compañeros, jefes o personas ajenas a la empresa durante el desarrollo de su trabajo.
8. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento del trabajo habiendo acumulado al menos tres amonestaciones por tal motivo en el plazo de dos meses.

9. Producir accidentes por negligencia en su labor o por mal uso de los útiles de trabajo.
10. Producir deterioros intencionados en los útiles de trabajo, uniforme y bienes tanto de la Empresa como de terceros, en estos últimos siempre que se produzcan durante la jornada laboral o bien con el uniforme de la Empresa puesto.
11. Distribuir propaganda de forma distinta a la establecida por la Empresa.

Faltas muy graves:

1. Hacer desaparecer el material, propiedad del cliente, que se tiene que distribuir, ya sea tirándolo en containers, solares, bajo los ascensores u otros lugares, aceptando como base de referencia para probar tal desaparición el número de viviendas que disponga la Empresa del área de población afectada, ya sea procedente de datos censales o por su propia base de datos, o en su defecto la cifra resultante del eventual conteo de la zona efectuado por un mínimo de dos personas además del interesado si lo desea, y finalmente el propio descubrimiento del material que se haya hecho desaparecer en la zona de trabajo ya sea localizado por el controlador, jefe de equipo o cualquier otra persona que lo denuncie.
2. El abandono del trabajo en puestos de especial responsabilidad.
3. La falsedad o manipulación de la documentación que se derive de los trabajos que se efectúan.
4. El abuso de confianza y la deslealtad.
5. El hurto o robo tanto a personas y bienes de la Empresa como a terceros.
6. Producir daños que por su naturaleza queden inicialmente ocultos y que al descubrirse generen problemas de cualquier índole tanto a los clientes como a la Empresa.
7. Actitudes pendencieras que degeneren en altercados con violencia física siendo reiterativas por haber sufrido alguna sanción por tal motivo en los últimos dos meses.
8. Negarse a vestir el uniforme de la Empresa o trabajar sin los útiles adecuados.
9. El acoso sexual, ejercido sobre un empleado de la Empresa, dentro o fuera de sus instalaciones.

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

   Se incluyen en este tipo disciplinario las conductas consistentes en acoso sexual ambiental, entendiendo por tal, todo comportamiento sexual de compañeros de trabajo que tenga como consecuencia

producir un ambiente laboral negativo, creando una situación laboral intolerable.
En todo caso durante el procedimiento se garantizará el derecho a la confidencialidad y a la no represalia contra el denunciante.

Artículo. 39.- Sanciones.- Las sanciones que la Empresa podrá aplicar de acuerdo al tipo de falta cometida serán las siguientes:

Faltas consideradas leves:

a) Amonestación verbal o escrita aplicable a los apartados 1,3,4 y 6 de este grupo.
b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días aplicable a los apartados 2,5,7 y 8 de este grupo.

Faltas consideradas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a siete días aplicable a los apartados 1,2,3,4,6,7,9 y 11 de este grupo.
b) Suspensión de empleo y sueldo de siete a quince días aplicable a los apartados 5,8 y 10 de este grupo.

Faltas consideradas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días aplicables a los apartados 2,3,6 y 7 de este grupo.
b) Suspensión de empleo y sueldo de 30 a 60 días o despido aplicable a los apartados 1,4 y 5 de este grupo.

Artículo 40.- Procedimiento sancionador.-

La facultad de las Empresas para imponer sanciones que deberán ejercitarse siempre por escrito, salvo amonestación verbal, del cual deberá acusar recibo o firmar el recibí el sancionado, prescribirá en las faltas leves a los diez días, en las faltas graves a los veinte días y en las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo noveno
Salud laboral

Artículo 41.- Seguridad y salud.-

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y

desarrollada por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre y el RD 171/2004 de 30 de enero y normativa concordante.

Artículo 42.- Comisión Paritaria sectorial de seguridad y salud.

En el término de un mes desde la firma del presente Convenio, se procederá a constituir la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud que estará integrada por 4 miembros de la representación empresarial y por 4 miembros de las representaciones de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio. Podrán incorporarse a las reuniones de dicha Comisión, con voz, pero sin voto, como asesores, dos personas por cada una de las dos representaciones que integran dicha Comisión.

En el acto de su constitución se procederá a la elección de una secretaría permanente de la misma, la designación del domicilio donde dicha Comisión podrá recibir notificaciones oficiales, y a la aprobación de su reglamento interno de funcionamiento. En cada reunión de la Comisión, y de entre sus integrantes con voz y voto, se elegirá una persona que modere los debates.

Los miembros de esta Comisión ejercerán la representación que ostentan por el periodo de vigencia de este Convenio Colectivo, si bien, tal representación quedará prorrogada hasta la consecución del acuerdo que permita la firma del nuevo Convenio.

Podrá la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud, en el acto de su constitución, nombrar un número igual de suplentes, que sustituirán a los titulares en casos de ausencia, dimisión o fallecimiento, en los términos en que se recoja en su reglamento interno.

Artículo 43.- Funciones de la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud.

Son funciones específicas de la misma:

a) Representar al sector de reparto sin direccionar ante la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, siendo su interlocutor válido, y, en consecuencia, promoviendo acciones concretas y proyectos para el sector en cuantas materias son propias de su competencia.
Con tal carácter colaborar con la Fundación en el seguimiento de la ejecución de iniciativas aprobadas, así como solicitar de la misma la inserción de las peculiaridades y necesidades del sector de reparto sin direccionar, dentro de sus objetivos generales y del plan general que se establezca.

b) Velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el presente capítulo del Convenio, y, en su caso, remitir a la Comisión Paritaria de Interpretación, cuantas cuestiones se deriven de la aplicación e interpretación de los artículos referidos a la seguridad y salud en el trabajo, acompañando, si procede, el correspondiente informe.

c) Informar respecto al cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, bien con carácter general o, en su caso, particular, promoviendo el mismo por los cauces adecuados.

d) Acordar cuantas instrucciones resulten procedentes para la óptima gestión de los recursos que se destinen a la prevención, seguridad y salud en el trabajo.

e) Solicitar de las empresas y de los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud, las sugerencias que consideren necesarias cada uno de los solicitados, para mejorar los planes de evaluación de riesgos y su prevención.

f) Elaborar estudios e investigaciones en materia de prevención, seguridad e higiene, así como organizar cursillos y conferencias sobre los mismos.

g) Emitir informes, bien a iniciativa propia, bien a solicitud de parte, en temas de su competencia.

h) Aprobar su reglamento de funcionamiento interno, y las modificaciones que sobre el mismo deban realizarse, ya sea por el propio desarrollo de la Fundación o por las propias necesidades de la Comisión.

i) En general, cualquier otra que sea necesaria para el desarrollo de sus actividades y funciones.

Capítulo décimo
Formación

Artículo 44.- Formación.-

a) En la situación actual, la Formación Continua es cada vez más, un factor esencial para asegura la competitividad de las empresas.

En este sentido ambas partes, son conscientes del papel de la formación como un instrumento esencial par afrontar con éxito el reto del empleo.

Se entiende por Formación Continua el conjunto de acciones formativas que desarrollan las empresas, dirigidas tanto a la mejora de las competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de la empresa con la formación individual de los trabajadores.

Por tanto la Formación no puede limitarse a acciones puntuales, sino que hay que considerarla como una función permanente dentro de las empresas y de la vida laboral de los trabajadores, destinada no solo a cualificar en la utilización de las herramientas o el dominio de tareas concretas de un puesto, sino también a generar cambios de actitudes y de valores.

En este sentido, las partes firmantes se comprometen a suscribir los acuerdos que se deriven del desarrollo de la Ley de Cualificaciones y Formación Profesional, y a poner en marcha todas las iniciativas necesarias para el adecuado desarrollo de las mismas en el ámbito funcional y territorial del presente convenio.

b) En el marco de los criterios generales a los que se refiere el apartado anterior, la Formación Continua se encauzará prioritariamente hacia:

- El conocimiento detallado de las novedades técnicas, el desarrollo de nuevas tecnologías y de nuevos sistemas en la organización del trabajo.
- La especialización, en diversos grados, en algún área, sector o materia relativa a la cualificación o recualificación de los contenidos profesionales y/o requerimientos del puesto de trabajo.
- El fomento de una cultura de prevención de riesgos laborales y seguridad en el trabajo.
- Una función preventiva para anticipar las posibles consecuencias que deban afrontar los trabajadores y la empresa fruto de la competitividad y de los procesos económicos o tecnológicos.

c) Se trabajará y promoverá en las empresas del ámbito del presente Convenio Colectivo las posibilidades de actuación y concreción de situaciones con la de realización de estudios oficiales tendentes a mejorar la empleabilidad de los trabajadores del sector.

Capítulo decimoprimero
Igualdad efectiva entre mujeres y hombres

Artículo 45.- Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.-

En cuantas materias afecten a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y en concreto todo lo relacionado a las modificaciones del artículo 85 del estatuto de los trabajadores, así como la diferente normativa concordante y aquella de desarrollo que pueda irse publicando durante la vigencia del mismo.

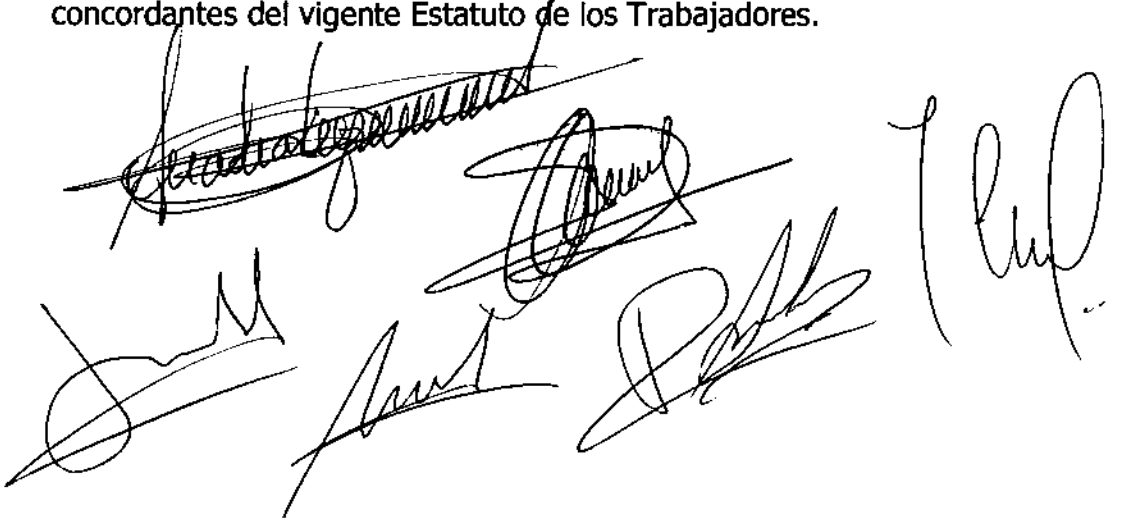
Capítulo decimosegundo
Procedimiento de solución de discrepancias en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo y para la no aplicación del régimen salarial

Artículo 46.- Procedimientos para solventar discrepancias en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo y para la no aplicación del régimen salarial.-

Las partes firmantes, a través de los contenidos del presente artículo, desean ofrecer cumplimiento a la obligación recogida en el art. 85.3 c) del vigente Texto del Estatuto de los Trabajadores en relación al contenido mínimo que debe tener el presente convenio colectivo.

En tal sentido, en relación a los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo que debe establecer este convenio, de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores y para la no aplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3 del mismo texto legal, reiteran su compromiso de acogerse a aquello que regulen, en el momento actual; o bien, pueda desarrollarse durante la vigencia del presente convenio colectivo en los Acuerdos Interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

Con dicha finalidad, los firmantes del presente Convenio reiteran su adhesión a los acuerdos en materia de solución extrajudicial de conflictos laborales recogida en el artículo 11 del mismo y que hacen que se adhieran al IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales y al reglamento que lo desarrolla, manifestando su adhesión, de igual forma, a las modificaciones que el mismo pueda establecer en un futuro.
De igual manera, se pone de manifiesto el sometimiento expreso de los conflictos que puedan surgir entre las partes en las materias objeto del presente Capítulo, a los procedimientos de Mediación, Arbitraje y Conciliación, consecuencia de Acuerdos Interprofesionales de ámbito estatal o autonómico de conformidad con las regulaciones contempladas en e los artículo 41.6, 82.3 y concordantes del vigente Estatuto de los Trabajadores.



Anexo:

TABLA SALARIAL ANUAL CORRESPONDIENTE AL PERÍODO DE 1 DE ENERO DE 2010 A 31 DE DICIEMBRE DE 2010
(CON INCLUSIÓN EXPRESA DE LOS IMPORTES DE LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS REGOCIDAS EN EL ART. 36 DEL CONVENIO)

Niveles retributivos

Grupo 1.- Técnicos	19.295,00 €
Grupo 2.- Coordinador y Oficial Administrativo	16.465,00 €
Grupo 3.- Controlador, Jefe Equipo, Jefe Almacen y Comercial	12.475,00 €
Grupo 4.- Repartidor Especialista, Auxiliar administrativo y Almacenero	9.950,00 €
Grupo 5.- Repartidor Aspirante	9.285,00 €

TABLA SALARIAL CORRESPONDIENTE AL PERÍODO DE 1 DE ENERO DE 2011 A 31 DE DICIEMBRE DE 2011
(CON INCLUSIÓN EXPRESA DE LOS IMPORTES DE LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS REGOCIDAS EN EL ART. 36 DEL CONVENIO)

Niveles retributivos

Grupo 1.- Técnicos	19.585,00 €
Grupo 2.- Coordinador y Oficial Administrativo	16.715,00 €
Grupo 3.- Controlador, Jefe Equipo, Jefe Almacen y Comercial	12.665,00 €
Grupo 4.- Repartidor Especialista, Auxiliar administrativo y Almacenero	10.250,00 €
Grupo 5.- Repartidor Aspirante	9.565,00 €

TABLA SALARIAL CORRESPONDIENTE AL PERÍODO DE 1 DE ENERO DE 2012 A 31 DE DICIEMBRE DE 2012
(CON INCLUSIÓN EXPRESA DE LOS IMPORTES DE LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS REGOCIDAS EN EL ART. 36 DEL CONVENIO)

Niveles retributivos

Grupo 1.- Técnicos	19.980,00 €
Grupo 2.- Coordinador y Oficial Administrativo	17.050,00 €
Grupo 3.- Controlador, Jefe Equipo , Jefe Almacen y Comercial	12.920,00 €
Grupo 4.- Repartidor Especialista, Auxiliar administrativo y Almacenero	10.660,00 €
Grupo 5.- Repartidor Aspirante	9.950,00 €