

RESOLUCIÓ de 20 de desembre de 2023, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Distribución y Reparto SL per als anys 2022-2023 (codi de conveni núm. 08001332011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Distribución y Reparto SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 27 de maig de 2022, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Distribución y Reparto, SL per als anys 2022-2023 (codi de conveni núm. 08001332011994) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CASTELLANO

XXXIII CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA DISTRIBUCIÓN Y REPARTO, SL (1 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2023)

Partes que lo conciertan

El presente convenio colectivo se concierta entre la dirección de la empresa Distribución y Reparto, SL y la representación de los trabajadores/as de esta a través del comité de empresa de la misma.

CAPÍTULO I

Ámbito de Aplicación

Artículo 1. *Ámbito Territorial*

El convenio regulará las relaciones laborales entre la empresa Distribución y Reparto, SL y sus trabajadores adscritos al centro de trabajo de la empresa sito en Barcelona.

Artículo 2. *Ámbito Personal*

El convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la empresa. Se excluyen:

- a) Los cargos de la alta dirección, alto gobierno o alto consejo.
- b) El personal técnico a quién se encomiende algún servicio determinado, sin continuidad en el trabajo ni sujeción a jornada y que, por ello, no figure en la plantilla de la empresa.
- c) Los trabajadores autónomos, que realizan los trabajos de reparto, con vehículo propio, y sujetos a una relación mercantil con las empresas respectivas.

Artículo 3. Vigencia

El convenio tendrá vigencia desde el día 1 de enero de 2022 al 31 de Diciembre de 2023. De no mediar denuncia en los términos indicados en el siguiente artículo 4, el presente convenio se prorrogará por sucesivos períodos anuales, hasta en tanto no se produzca su denuncia.

Artículo 4. Denuncia y Revisión

El convenio se revisará a petición de cualquiera de las partes que haya procedido a la denuncia del mismo, por escrito, dos meses antes de su finalización.

Una vez denunciado el convenio, y hasta que no se alcance un acuerdo expreso, mantendrán su vigencia sus cláusulas, tanto normativas como obligacionales.

4.1. Vinculación a la totalidad

El alcance y consenso alcanzado respecto de cada uno de los aspectos regulados en el presente convenio debe entenderse en consonancia con el resto de los aspectos objeto de negociación. Es por ello que, al tratarse el presente convenio de un todo orgánico e indivisible cuyas partes forman un entramado unitario, que no se compone de una serie de cláusulas o artículos desconectados entre sí, sino que forma un conjunto coherente y orgánico, el mismo debe ser interpretado y aplicado en su conjunto.

Procederá la denuncia del convenio a petición de cualquiera de las partes, obligando a los firmantes a iniciar nuevamente y en su integridad la negociación de un nuevo convenio, si durante la vigencia del presente convenio se declarase nulo alguno de sus artículos de forma que quedará alterado el equilibrio negocial del convenio por afectar dicha nulidad a aspectos esenciales del mismo.

CAPÍTULO II Organización del Trabajo en la Empresa

Artículo 5. Organización del Trabajo

La organización del trabajo con sujeción al presente convenio y a la legislación vigente es facultad de la dirección de la empresa, entendiéndose a este efecto, que el destino o traslado de los empleados, entre los distintos establecimientos comerciales que radiquen en una misma localidad, podrán realizarse respetándose siempre la antigüedad en la empresa en la relación laboral que el trabajador goce dentro de la empresa.

En materia de traslados, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

5.1. Comisión Paritaria

Se constituye la comisión paritaria para la interpretación de las cuestiones que surjan del presente convenio, la cual estará integrada por dos miembros de la empresa y dos miembros elegidos por el comité de entre los miembros del comité.

Son funciones específicas de la comisión paritaria del convenio las siguientes:

1. Interpretación del convenio.
2. Conciliación en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Las decisiones se tomarán en un plazo de 10 días, contados a partir de la fecha en que sea requerida para ello, y los acuerdos se adoptarán por mayoría simple. De no alcanzarse acuerdo, las discrepancias se someterán con arreglo a lo previsto en el párrafo siguiente.

A efectos de dar cumplimiento a lo que exige el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, el procedimiento para solventar las discrepancias en el seno de la comisión consistirá en la solicitud, por cualquiera de las partes, de mediación ante el Tribunal Laboral de Catalunya.

CAPITULO III

Clasificación del Personal

Artículo 6. Clasificación del Personal

El personal a que se refiere este convenio se clasificará por razón de sus funciones en los grupos que a continuación se detallan.

Artículo 7. Grupos Profesionales

- Grupo 1 - Técnico
- Grupo 2 - Oficial administrativo
- Grupo 3 - Administrativo
- Grupo 4 - Jefe de grupo
- Grupo 5 - Repartidor

Artículo 8. Definición de los Grupos Profesionales

I. Grupo 1. Técnico

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

II. Grupo 2. Oficial administrativo

Quien con el título adecuado o preparación teórico-práctica suficiente, ocupa un puesto que comprende labores administrativas complejas tanto en su ejecución como en su amplitud, asumiendo responsabilidades incluso de confeccionar la contabilidad de la empresa, relación con bancos, impagos, etc.

III. Grupo 3. Administrativo

Es el mayor de dieciocho años con el título adecuado o preparación teórico-práctica suficiente de labores administrativas mecanizadas o manuales y que comprende la gama de trabajos propios de esta función con mención expresa al archivo y uso de equipos informáticos.

IV. Grupo 4. Jefe de grupo

Es quien al frente de los repartidores del grupo operativo dirige el trabajo de éstos y cuida de su disciplina y rendimiento.

V. Grupo 5. Repartidor

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

CAPÍTULO IV

Contratación y Empleo

Artículo 9. *Contratos a Tiempo Parcial*

El contrato de trabajo a tiempo parcial, tipificado en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, es aquel que concierne prestar servicios durante un número de horas o días inferior al de la jornada considerada como habitual en el centro de trabajo o establecimiento.

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 estará en función de las horas realizadas en comparación con la jornada habitual y completa que se efectúe en el centro de trabajo o establecimiento, siendo proporcional al establecido en el presente convenio colectivo para la del grupo profesional de que se trate.

Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo; siendo las percepciones proporcionales al tiempo de trabajo, según las tablas salariales de este Convenio.

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

Artículo 10. *Baja Voluntaria*

El personal comprendido en el presente convenio que se proponga cesar voluntariamente de la empresa habrá de comunicarlo a su inmediato superior, al menos con quince días de anticipación, a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios. Dicho preaviso se considerará válidamente efectuado cualquiera que sea la forma de comunicación.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la anticipada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada día de retraso o aviso.

Artículo 11. *Control Sindical de Contrataciones*

La empresa notificará a los representantes de los trabajadores, los nuevos contratos que se realicen de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO V **Retribuciones**

Todos los importes indicados en el presente convenio, en este capítulo u otro, lo son en su concepto bruto, con independencia de que venga así especificado de forma concreta o no.

Artículo 12. *Salario Base*

- Año 2022

Para el año 2022, con efectos de 1 de enero de 2022, se establecen los siguientes incrementos salariales:

- Incremento de la categoría profesional del Grupo 4, Jefe de grupo a 16.990€. Los complementos de carácter personal compensarán y absorberán el importe resultante de este incremento.
- Incremento de un 3% sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2021 para los Grupos 1 a 3 y un incremento de un 3% sobre el importe de 16.990€ para el Grupo 4. Los complementos de carácter personal compensarán y absorberán el 50% del importe resultante de este incremento.
- Incremento de un 3,7% sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2021 para el Grupo 5.

En consecuencia, los incrementos indicados para el año 2022 quedan recogidos en la siguiente tabla salarial que contempla el salario base bruto anual aplicable para dicho año:

Grupos	Número de pagas	Importe anual € 2022
Grupo 1 - Técnico	16	20.897,01€
Grupo 2 - Oficial administrativo	16	16.988,88€
Grupo 3 - Administrativo	16	16.988,88€
Grupo 4 - Jefe de grupo	16	17.499,70€
Grupo 5 - Repartidor	16	14.000,00€

- Año 2023

Para el año 2023, con efectos de 1 de enero de 2023, se establecen los siguientes incrementos salariales:

- Incremento de un 3% sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2022 para los Grupos 1 a 4. Los complementos de carácter personal compensarán y absorberán el 50% del importe resultante de este incremento.
- Incremento de un 3% sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2022 para el Grupo 5.

En consecuencia, los incrementos indicados para el año 2023 quedan recogidos en la siguiente tabla salarial que contempla el salario base bruto anual aplicable para dicho año:

Grupos	Número de pagas	Importe anual € 2023
Grupo 1 - Técnico	16	21.523,92€
Grupo 2 - Oficial administrativo	16	17.498,55€
Grupo 3 - Administrativo	16	17.498,55€
Grupo 4 - Jefe de grupo	16	18.024,69€
Grupo 5 - Repartidor	16	14.420,00€

Los empleados que realicen una jornada inferior a la prevista en el presente convenio, percibirán las cantidades correspondientes a cada uno de los conceptos salariales, en proporción a la jornada realizada.

Artículo 13. *Antigüedad*

A partir de la vigencia del presente convenio, los cuatrienios que se devenguen tendrán los siguientes valores por cada categoría:

Grupos	Importe €
Grupo 1	64,44€
Grupo 2	52,40€
Grupo 3	52,40€
Grupo 4	35,63€
Grupo 5	21,49€

Grupo Operativos:

Los importes citados serán fijos, independientemente de la jornada que se realice.

Artículo 14. *Plus de Asistencia y Puntualidad*

Con fecha de efectos de 1 de enero de 2020 se procedió a la eliminación del concepto denominado Plus de Asistencia y Puntualidad, el cual desde esa fecha dejará de devengarse y abonarse.

Al personal de alta en la Empresa a fecha 31 de diciembre de 2019 y que viniera percibiendo el citado concepto salarial, con efectos del 1 de enero de 2020 consolidará a título estrictamente personal la cantidad que tuviera reconocida a esa fecha, pasando a percibir dicho importe en concepto de Complemento ad personam.

Artículo 15. *Pagas Extraordinarias*

Las pagas extraordinarias de junio, Navidad, octubre y marzo, se abonarán a razón del salario base y la antigüedad correspondiente de cada trabajador.

- La paga de marzo, se abonará en el mes de marzo. Devengo del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.
- La paga de verano, se abonará en el mes de junio. Devengo del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en curso.
- La paga de octubre, se abonará en el mes de octubre. Devengo del 1 de noviembre del año anterior al 31 de octubre del año en curso.
- La paga de Navidad, se abonará en el mes de diciembre. Devengo del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

Artículo 16. *Casos especiales de retribución*

La empresa abonará una mensualidad a razón del salario base que perciba el trabajador por el nacimiento de cada hijo. Si trabajan los dos cónyuges en el sector comprendido en el ámbito del convenio, ésta prestación sólo podrá ser acreditada por uno de ellos.

Paga por vinculación: El trabajador, al cumplir la edad de 60 años y que haya permanecido 20 años en la empresa, comenzará a devengar el derecho a la percepción de una paga por importe íntegro de una mensualidad, incrementado con todos los emolumentos inherentes a la misma, de conformidad con el siguiente párrafo.

Dicha paga se percibirá en el momento de su jubilación y nunca antes de la edad ordinaria que se exija en cada momento con carácter general en el sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación.

Artículo 17. *Prima de Productividad*

Los productos que aparecen con las distintas cabeceras se abonarán de acuerdo al número de ejemplares repartidos y al número de repartos existentes y de acuerdo con la siguiente escala de peso:

Pesos	Importe
Entre 50 y 100 gramos	0,0101€
Entre 101 y 300 gramos	0,0220€
Entre 301 y 400 gramos	0,0342€
Entre 401 y 500 gramos	0,0439€

Entre 501 y 600 gramos	0,0532€
Entre 601 y 700 gramos	0,0638€
Entre 701 y 800 gramos	0,0745€
Entre 801 y 900 gramos	0,0852€

En el supuesto de que apareciera un producto que no estuviera encartado dentro del diario, inferior a 50 gramos (siempre que fuera de las dos cabeceras más numerosas, La Vanguardia y Avui) se abonaría a razón de 0,0101€.

Artículo 18. *Plus de Permanencia*

18.1. Para los años 2022 y 2023 se establece un plus de permanencia para los trabajadores con categoría de grupo 5 de convenio (repartidor). Lo podrán percibir aquellos trabajadores que hayan prestado servicios a la empresa la totalidad del año de su devengo.

El devengo y cobro del plus de permanencia vendrá vinculado a los resultados económicos de la empresa, concretamente al beneficio neto después de Impuestos, estableciéndose el siguiente escalado de importes:

Beneficio neto empresarial (después de impuestos)	Importe Plus Anual
De 0 a 5.000 €	0€
De 5.001 a 50.000 €	50€
De 50.001 a 200.000 €	200€
De 200.001 a 300.000 €	250€
De 300.001 a 350.000 €	300€
De 350.001 a 400.000 €	350€
De 400.001 a 450.000 €	400€
De 450.001 a 500.000 €	450€
Más de 500.000 €	500€

Este plus de permanencia se abonará a año vencido, en un solo pago anual en la nómina del mes de febrero del año siguiente al de su devengo y no tendrá carácter consolidable.

Artículo 19. *Fiestas Laborales*

– Para el año 2022, por cada fiesta laboral sin recuperación efectivamente trabajada, se abonará la cantidad bruta de 60€. Si ésta fiesta coincidiera con la de descanso semanal, se sustituirá por otro día de descanso.

– Para el año 2023, por cada fiesta laboral sin recuperación efectivamente trabajada, se abonará la cantidad bruta de 70€. Si ésta fiesta coincidiera con la de descanso semanal, se sustituirá por otro día de descanso.

Artículo 20. *Complemento de enfermedad o accidente*

En caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente, debidamente acreditado, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones, teniendo como base reguladora los emolumentos percibidos durante el mes anterior a la fecha de la baja.

Artículo 21. *Horas extraordinarias*

El precio de las horas extraordinarias establecido para el periodo del presente convenio, para el grupo profesional 5 es el siguiente:

- Hora extraordinaria laborable: 12,87€
- Hora extraordinaria festiva: 20,25€

CAPÍTULO VI Jornada de Trabajo, Descanso y Vacaciones

Artículo 22. *Jornada de Trabajo*

Durante la vigencia del presente convenio la jornada máxima laboral será de 1.772 horas anuales de trabajo efectivo para todos los grupos profesionales. Para el personal contratado a tiempo parcial, la aplicación será proporcional.

Al inicio de cada año se elaborará el calendario laboral con la distribución de la jornada.

La jornada podrá ser continuada o partida, y extenderse desde las 0 horas a las 24 horas de cada día, de lunes a domingo, en función de las necesidades de la empresa, previo informe al comité de empresa. La anterior distribución de la jornada respetará en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de 5 días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La jornada de descanso semanal se realizará con carácter deslizando de lunes a viernes, realizando sábado y domingo conjuntamente cuando corresponda realizar el descanso correspondiente al sábado.

Se respetarán, en cualquier caso, las jornadas diarias, semanales, mensuales o anuales que han venido disfrutando los trabajadores que prestan servicios para la empresa a la firma del presente convenio.

Artículo 23. *Vacaciones*

El período de vacaciones constará de 30 días naturales, independientemente del grupo profesional del trabajador. El personal podrá realizar las vacaciones en el periodo que coincida con las que disfrute en su otra empresa, si la hubiere, siempre y cuando tal sistema no perjudique la efectividad del trabajo.

Cuando dentro del disfrute de las vacaciones estuviera incluido alguno de los 14 días festivos no recuperables, éste o éstos serán compensados en las siguientes formas:

Añadiéndolos a los 30 días de vacaciones si ello fuera posible. Disfrutándolos en otras fechas, solicitándolos previamente y siempre que no perjudique la buena marcha en la organización, o en su defecto será liquidado económicamente antes del 31 de diciembre.

Con las mismas condiciones establecidas en los párrafos anteriores, el personal que no realice trabajos en otra empresa, tendrá derecho a disfrutar las vacaciones durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, dando preferencia al personal que tuviera hijos comprendidos en edad escolar, con el fin de que sus vacaciones puedan coincidir con éstas.

Artículo 24. *Licencias Retribuidas*

El personal de la empresa tendrá derecho a licencia retribuida en cualquiera de los casos siguientes:

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio del trabajador.
- b) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos, en la fecha de celebración de la ceremonia.
- c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Asimismo, 2 días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en 2 días

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

e) Dos días en caso de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora, demostrando su indudable necesidad.

f) Cuando el trabajador curse, con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, disfrutará del tiempo indispensable para asistir a los exámenes correspondientes.

g) Por el tiempo preciso y con justificación del mismo, cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.

h) Por el tiempo preciso y con justificación del mismo, para asistencia a consultorio médico acompañando a hijos menores de 12 años.

Disfrutarán de los mismos derechos previstos en los apartados b), c) y h) del presente artículo, los miembros de parejas de hecho que ostenten tal condición, siempre y cuando acrediten con carácter previo a su disfrute dicha circunstancia, mediante certificación expedida por el registro de parejas de hecho del ayuntamiento que corresponda o en su defecto, de no estar creado éste, mediante documento notarial expedido al respecto.

24.1. Excedencias

Para todo lo legislado en materia de excedencias, se estará a lo dispuesto en todo momento en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VII Seguridad y Salud

Artículo 25. *Seguro*

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a un seguro individual que cubrirá los riesgos de muerte por accidente o invalidez permanente absoluta por un capital de 18.000€, tanto en el desarrollo de su actividad profesional, como en el transcurso de su vida privada, siendo la prima de la póliza de este seguro a cargo de la empresa.

A instancia de la representación legal de los trabajadores, la empresa facilitará copia de la pertinente póliza.

Artículo 26. *Seguridad, Salud Laboral y Ley de Riesgos Laborales*

En estas materias la empresa y los trabajadores vendrán obligados a cumplir la normativa vigente, creando a tal efecto un comité de seguridad y salud laboral que cuidará de hacer cumplir dicha normativa.

CAPÍTULO VIII Disposiciones Varias

Artículo 27. *Jubilación Anticipada*

A tenor de lo previsto en la normativa de seguridad social vigente, los trabajadores que deseen solicitar la jubilación a los 64 años, notificarán este propósito a la empresa.

Cuando haya acuerdo entre ambas partes, la empresa sustituirá a dichos trabajadores por otros, titulares de desempleo o jóvenes demandantes de empleo, mediante contrato de la misma naturaleza.

De mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y el trabajador, podrá pactarse la jubilación anticipada, primándose ésta según la siguiente escala:

A los 60 años	9.132€
A los 61 años	6.850€
A los 62 años	5.175€
A los 63 años	3.532€
A los 64 años	2.010€

Artículo 28. *Uniformidad*

A los trabajadores comprendidos en el grupo 5 (repartidor), se les proveerá de las prendas que a continuación se detallan:

- Batas: Se hará entrega de una bata cada 2 años, siendo la próxima entrega en el mes de mayo de 2023.
- Zapatos: Se hará entrega dentro del primer trimestre de cada año y podrá ser sustituida por un vale del mismo importe, en los casos que fuera necesario.
- Anorak/equipo de agua/equipo de invierno: Se hará entrega cada 3 años, siendo su próxima entrega en el mes de octubre de 2024.
- Gafas: En el supuesto que, durante la jornada de trabajo, y como consecuencia de la actividad laboral habitual, se produjera la rotura de las gafas graduadas que utiliza el operario, la empresa se hará cargo de su reposición, respetando en cualquier caso la normativa de seguridad y salud laboral.

28.1. Lote de Navidad

En el mes de diciembre de cada año de vigencia del convenio, la empresa entregará a los trabajadores en Navidad un lote navideño de un importe máximo de 41,84€.

CAPITULO IX **Régimen Disciplinario**

Artículo 29. *Faltas*

Las acciones u omisiones en que incurran los trabajadores en la empresa se clasificarán, según su índice y circunstancia que concurra en leves, graves y muy graves.

- Faltas leves:
 1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
 2. De 1 a 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de 1 mes, inferiores a 30 minutos, siempre que los retrasos no deriven por la función especial del trabajador graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará como falta grave.
 3. El abandono sin causas justificadas del trabajo.
 4. Descuidos en la conservación del material.
 5. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

6. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
7. Las discusiones con los compañeros de trabajo, dentro de las dependencias de la empresa.
8. Faltar 1 día al trabajo sin la debida autorización o justificación.
- Faltas graves:
 1. Más de 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el periodo de 1 mes.
 2. Faltar 2 días al trabajo durante el periodo de 1 mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público, se considerarán con faltas muy graves.
 3. La desobediencia a sus superiores en el servicio. Si ello implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
 4. La embriaguez, fuera del acto de servicio, vistiendo uniforme de la empresa.
 5. La reincidencia en más de 5 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de 1 trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
- Faltas muy graves.
 1. Más de 10 faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un periodo de 6 meses o 20 durante el año.
 2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo, o cualquier persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio por cuenta propia o de otra persona sin la expresa autorización de la empresa.
 3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar graves desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
 4. El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa.
 5. La embriaguez o uso de drogas durante el servicio o fuera del mismo, siempre que este segundo caso fuera habitual.
 6. Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligada.
 7. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
 8. La falta de aseo siempre que sobre ella se hubiesen llamado repetidamente la atención al trabajador, o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquél.
 9. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
 10. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de 6 meses de la primera.
 11. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física, de carácter sexual. Si la requerida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Artículo 30. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes.

- Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.
- Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 7 días.
- Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 20 a 60 días.
 - Despido con pérdida de todos los derechos en la empresa.

Normas de procedimiento. Corresponde a la dirección de la empresa, con conocimiento de los representantes de los trabajadores, la facultad de sancionar disciplinariamente a sus trabajadores, observando en todo caso las disposiciones en vigor.

Las faltas prescribirán de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO X Garantía de los Representantes y Derechos Sindicales

Artículo 31. Durante la vigencia del presente convenio, y como complemento a lo legislado con carácter general sobre la materia, se conviene:

a) Todos los miembros del comité podrán disponer de una reserva horaria de hasta 15 horas mensuales para ejercer sus tareas de representación. Dichas horas serán retribuidas como si hubieran sido efectivamente trabajadas y su utilización podrá realizarse con sólo avisar previamente al empresario o a su representante a fin de evitar alteraciones en el desarrollo de la actividad de la empresa.

Por aplicación de la legislación laboral vigente, los miembros del comité podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que le corresponde a favor de otro u otros miembros del comité. Para que ello surta efecto, la cesión de horas deberá notificarse a la empresa en el mes anterior a su utilización, mediante escrito firmado por cedente y cesionario, con expresión del sindicato de pertenencia, número de horas cedidas, mes al que corresponden y actividad que motiva la cesión.

En ningún caso podrán transferirse las horas utilizadas en un mes a los siguientes, ni individual ni colectivamente.

- b) El comité podrá seguir utilizando el mismo local que hasta la fecha para el uso de su cometido.
- c) El comité dispondrá de un tablón de anuncios en cada uno de los locales en donde fijar bajo su único control y responsabilidad, cuantos avisos y comunicaciones deba hacer a sus representantes.
- d) La empresa informará a los delegados y al comité de empresa acerca de las modificaciones que pudieran introducirse tanto en la actividad de la empresa, cuanto en la manera de presentar su trabajo al personal, así como de cualquier otra materia organizativa de carácter general.

e) Asimismo, se informará al comité antes de imponer cualquier sanción por falta grave o muy grave.

Artículo 32. Cualquier modificación en las zonas de reparto y/o número de reparto por zonas por incremento o disminución sustancial de ejemplares que actualmente conforman la actividad, de la empresa se realizará con el siguiente procedimiento y criterios:

1. Comunicación previa al comité de empresa y delegado del centro de trabajo afectado.
2. Medición del tiempo del nuevo reparto con participación de un delegado del personal, en caso de que el comité de empresa o la empresa lo consideren necesario y esté justificado.
3. Ninguno de los nuevos repartos que se establezcan debe suponer la realización obligatoria de horas extras, por lo que no podrán tener una duración superior en condiciones normales de trabajo y teniendo en cuenta las posibles incidencias a las horas contratadas.

Artículo 33. *Procedimiento para Solventar las Discrepancias derivadas de la Inaplicación del Convenio*

En cumplimiento del mandato contenido en el artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores, se establece el siguiente procedimiento para solventar discrepancias derivadas de la inaplicación del presente convenio, al amparo de lo previsto por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores:

1. Una vez sometida la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, y no habiendo acuerdo en el seno de la misma, las partes se someterán al trámite conciliación y/o mediación ante el Tribunal Laboral de Catalunya, mediante solicitud de cualquiera de las partes.
2. Agotado el trámite anterior, y de mantenerse la discrepancia, cualquiera de las partes podrá solicitar someter la solución de la misma a la comisión consultiva nacional de convenios colectivos, en los términos de lo previsto por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

34. *Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres*

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Disposición final

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general aplicable.

Disposición derogatoria

Las disposiciones del presente convenio colectivo derogan y sustituyen, en su ámbito, a las de cualquier convenio colectivo que viniera aplicándose a los/as trabajadores/as afectados por el mismo, en el momento en que se incorporen a éste, de conformidad con lo previsto en el artículo 3.

ANEXO I

- Horario del personal del Grupo 2 y 3

Con carácter general, el horario de trabajo será de lunes a viernes de 7 a 15 horas, con una posible variación sobre dichos horarios por cuestiones extraordinarias y justificadas, de hasta el 20% de la jornada y debiendo mediar un preaviso de 48 horas de antelación.

- Horario del personal del grupo 5

Con carácter general, el horario de trabajo será:

Día de la semana	Horario establecido
De lunes a viernes	De 04.30 horas a 07.45 horas
Sábados, domingos y festivos	De 05.00 horas a 08.15 horas

Como excepción, para el personal con jornada de 4 horas, el horario de trabajo será:

Día de la semana	Horario establecido
De lunes a viernes	De 04.30 horas a 08.15 horas
Sábados, domingos y festivos	De 05.00 horas a 08.45 horas

CATALÀ

Traducció del text signat per les parts

XXXIII CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA DISTRIBUCIÓN Y REPARTO, SL (1 de gener de 2022 a 31 de desembre de 2023)

Parts que ho concerten

El present conveni col·lectiu es concerta entre la direcció de l'empresa Distribución y Reparto, SL i la representació dels treballadors/as d'aquesta a través del comitè d'empresa d'aquesta.

CAPÍTOL I Àmbit d'Aplicació

Article 1. Àmbit Territorial

El Conveni regularà les relacions laborals entre l'empresa Distribución y Reparto, SL i els seus treballadors adscrits al centre de treball de l'empresa situat a Barcelona.

Article 2. Àmbit Personal

El conveni afectarà la totalitat del personal que presta els seus serveis en l'empresa. S'exclouen entre altres:

- a) Els càrrecs de l'alta direcció, alt govern o alt consell.
- b) El personal tècnic a qui s'encomani algun servei determinat, sense continuïtat en el treball ni subjecció a jornada i que, per això, no figuri en la plantilla de l'empresa.
- c) Els treballadors autònoms, que fan els treballs de repartiment, amb vehicle propi, i subjectes a una relació mercantil amb les empreses respectives.

Article 3. Vigència

El conveni tindrà vigència des del dia 1 de gener de 2022 al 31 de desembre de 2023. De no mediar denúncia en els termes indicats en el següent article 4, el present conveni es prorrogarà per successius períodes anuals, fins a en tant no es produeixi la seva denúncia.

Article 4. Denúncia i Revisió

El conveni es revisarà a petició de qualsevol de les parts que hagi procedit a la denúncia d'aquest, per escrit, dos mesos abans de la seva finalització.

Una vegada denunciat el conveni, i fins que no s'aconsegueixi un acord exprés, mantindran la seva vigència les seves clàusules, tant normatives com obligacionals.

4.1 Vinculació a la totalitat

L'abast i consens aconseguit respecte de cadascun dels aspectes regulats en el present conveni ha d'entendre's d'acord amb la resta dels aspectes objecte de negociació. És per això que, en tractar-se el present conveni d'un tot orgànic i indivisible les parts del qual formen un entramat unitari, que no es compon d'una sèrie de clàusules o articles desconnectats entre si, sinó que forma un conjunt coherent i orgànic, el mateix ha de ser interpretat i aplicat en el seu conjunt.

Procedirà la denúncia del conveni a petició de qualsevol de les parts, obligant els signants a iniciar novament i en la seva integritat la negociació d'un nou conveni, si durant la vigència del present conveni es declarés nul algun dels seus articles de manera que quedarà alterat l'equilibri negocial del conveni per afectar aquesta nul·litat a aspectes essencials d'aquest.

CAPÍTOL II Organització del Treball en l'Empresa

Article 5. *Organització del Treball*

L'organització del treball amb subjecció al present conveni i a la legislació vigent és facultat de la direcció de l'empresa, entenent-se a aquest efecte, que el destí o trasllat dels empleats, entre els diferents establiments comercials que radiquin en una mateixa localitat, podran realitzar-se respectant-se sempre l'antiguitat en l'empresa en la relació laboral que el treballador gaudi dins de l'empresa.

En matèria de trasllats, s'estarà al que es disposa en l'Estatut dels Treballadors.

5.1. Comissió Paritària

Es constitueix la comissió paritària per a la interpretació de les qüestions que sorgeixin del present conveni, la qual estarà integrada per 2 membres de l'empresa i 2 membres triats pel comitè d'entre els membres del comitè.

Són funcions específiques de la comissió paritària del conveni les següents:

1. Interpretació del conveni
2. Conciliació en els problemes o qüestions que li siguin sotmesos per les parts
3. Vigilància del compliment dels pactes.

Les decisions es prendran en un termini de 10 dies, comptats a partir de la data en què sigui requerida per a això, i els acords s'adoptaran per majoria simple. De no aconseguir-se acord, les discrepàncies se sotmetran conformement al que es preveu en el paràgraf següent.

A l'efecte de donar compliment al que exigeix l'article 85.3 e) de l'Estatut dels Treballadors, el procediment per a solucionar les discrepàncies en el si de la comissió consistirà en la sol·licitud, per qualsevol de les parts, de mediació davant el Tribunal Laboral de Catalunya.

CAPÍTOL III Classificació del Personal

Article 6. *Classificació del Personal*

El personal a què es refereix aquest conveni es classificarà per raó de les seves funcions en els grups que a continuació es detallen.

Article 7. *Grups professionals*

- Grup 1 - Tècnic
- Grup 2 - Oficial administratiu
- Grup 3 - Administratiu
- Grup 4 - Cap de grup
- Grup 5 - Repartidor

Article 8. *Definició dels Grups Professionals*

I. Grup 1. Tècnic

Qui, amb el títol adequat o preparació teoricopràctica suficient, ocupa un lloc del qual depenen departaments o seccions de l'empresa, devent o no planificar els objectius de l'empresa, depenent en major o menor grau de la seva gestió la consecució d'aquests objectius, sent les

mateixes enunciatives, sense que les empreses hagin de tenir personal en cadascuna d'elles si l'organització del treball no el requereix.

II. Grup 2. Oficial administratiu

Qui amb el títol adequat o preparació teoricopràctica suficient, ocupa un lloc que comprèn labors administratives complexes tant en la seva execució com en la seva amplitud, assumint responsabilitats fins i tot de confeccionar la comptabilitat de l'empresa, relació amb bancs, impagats, etc.

III. Grup 3. Administratiu

És el major de 18 anys amb el títol adequat o preparació teoricopràctica suficient de labors administratives mecanitzades o manuals i que comprèn la gamma de treballs propis d'aquesta funció amb esment exprés a l'arxiu i ús d'equips informàtics.

IV. Grup 4. Cap de grup

És qui al capdavant dels repartidors del grup operatiu dirigeix el treball d'aquests i cuida de la seva disciplina i rendiment.

V. Grup 5. Repartidor

És qui realitza les labors de producció consistents essencialment en el lliurament domiciliari dels enviaments, devent així mateix, realitzar la preparació dels mateixos per al seu lliurament. El desenvolupament de la seva labor comprèn, igualment, la realització de la documentació precisa per a portar els controls exigits respecte a lliuraments i incidències.

CAPÍTOL IV Contractació i Ocupació

Article 9. *Contractes a Temps Parcial*

El contracte de treball a temps parcial, tipificat en l'article 12 de l'Estatut dels Treballadors, és aquell que concerta prestar serveis durant un nombre d'hores o dies inferior al de la jornada considerada com a habitual en el centre de treball o establiment.

En la seva formalització per escrit s'especificarà necessàriament el nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, o el de dies per iguals períodes, pel qual es contracta el treballador, així com el salari corresponent que estarà en funció de les hores realitzades en comparació amb la jornada habitual i completa que s'efectuï en el centre de treball o establiment, sent proporcional a l'establert en el present conveni col·lectiu per a la del grup professional de què es tracti.

Els treballadors a temps parcial tindran els mateixos drets que els treballadors a temps complet; sent les percepcions proporcionals al temps de treball, segons les taules salarials d'aquest conveni.

En els contractes laborals no podran figurar clàusules restrictives sobre el que es disposa en el present conveni.

Article 10. *Baixa Voluntària*

El personal comprès en el present conveni que es proposi cessar voluntàriament de l'empresa haurà de comunicar-lo al seu immediat superior, almenys amb quinze dies d'anticipació, a la data en què hagi de deixar de prestar els seus serveis. Aquest preavís es considerarà vàlidament efectuat qualsevol que sigui la forma de comunicació.

L'incompliment per part del treballador de l'obligació de preavisar amb l'anticipada antelació, donarà dret a l'empresa a descomptar de la liquidació d'aquest, l'import del salari d'un dia per cada dia de retard o avís.

Article 11. Control Sindical de Contractacions

L'empresa notificarà als representants dels treballadors, els nous contractes que es realitzin de conformitat amb l'Estatut dels Treballadors.

CAPITULO V Retribucions

Tots els imports indicats en el present conveni, en aquest capítol o un altre, ho són en el seu concepte brut, amb independència que vingui així especificat de manera concreta o no.

Article 12. Salari Base

• Any 2022

Per a l'any 2022, amb efectes d'1 de gener de 2022, s'estableixen els següents increments salarials:

- Increment de la categoria professional del Grup 4 Cap de grup a 16.990€. Els complements de caràcter personal compensaran i absorbiran l'import resultant d'aquest increment.
- Increment d'un 3% sobre les taules salarials vigents a 31 de desembre de 2021 per als Grups 1 a 3 i un increment d'un 3% sobre l'import de 16.990€ per al Grup 4. Els complements de caràcter personal compensaran i absorbiran el 50% de l'import resultant d'aquest increment.
- Increment d'un 3,7% sobre les taules salarials vigents a 31 de desembre de 2021 per al Grup 5.

En conseqüència, els increments indicats per a l'any 2022 queden recollits en la següent taula salarial que contempla el salari basi brut anual aplicable per a aquest any:

Grups	Nombre de pagues	Import Anual € 2022
Grup 1 - Tècnic	16	20.897,01€
Grup 2 - Oficial administratiu	16	16.988,88€
Grup 3 - Administratiu	16	16.988,88€
Grup 4 - Cap de grup	16	17.499,70€
Grup 5 - Repartidor	16	14.000,00€

• Any 2023

Per a l'any 2023, amb efectes d'1 de gener de 2023, s'estableixen els següents increments salarials:

- Increment d'un 3% sobre les taules salarials vigents a 31 de desembre de 2022 per als Grups 1 a 4. Els complements de caràcter personal compensaran i absorbiran el 50% de l'import resultant d'aquest increment.
- Increment d'un 3% sobre les taules salarials vigents a 31 de desembre de 2022 per al Grup 5.

En conseqüència, els increments indicats per a l'any 2023 queden recollits en la següent taula salarial que contempla el salari basi brut anual aplicable per a aquest any:

Grups	Nombre de pagues	Import Anual € 2023
Grup 1 - Tècnic	16	21.523,92€
Grup 2 - Oficial administratiu	16	17.498,55€
Grup 3 - Administratiu	16	17.498,55€
Grup 4 - Cap de grup	16	18.024,69€
Grup 5 - Repartidor	16	14.420,00€

Els empleats que realitzin una jornada inferior a la prevista en el present conveni, percebran les quantitats corresponents a cadascun dels conceptes salarials, en proporció a la jornada realitzada.

Article 13. *Antiguitat*

A partir de la vigència del present conveni, els quadriennis que es reportin tindran els següents valors per cada categoria:

Grups	Import €
Grup 1	64,44€
Grup 2	52,40€
Grup 3	52,40€
Grup 4	35,63€
Grup 5	21,49€

Grup Operatiu:

Els imports citats seran fixos, independentment de la jornada que es realitzi.

Article 14. *Plus d'Assistència i Puntualitat*

Amb data d'efectes d'1 de gener de 2020 es va procedir a l'eliminació del concepte denominat plus d'assistència i puntualitat, el qual des d'aquesta data deixarà de reportar-se i abonar-se.

Al personal d'alta en l'empresa a data 31 de desembre de 2019 i que vingués percebent el citat concepte salarial, amb efectes de l'1 de gener de 2020 consolidarà a títol estrictament personal la quantitat que tingués reconeguda a aquesta data, passant a percebre aquest import en concepte de complement ad personam.

Article 15. *Pagues Extraordinàries*

Les pagues extraordinàries de juny, Nadal, octubre i març, s'abonaran a raó del salari base i l'antiguitat corresponent de cada treballador.

- La paga de març, s'abonarà el mes de març. Meritació de l'1 de gener al 31 de desembre de l'any anterior.
- La paga d'estiu, s'abonarà el mes de juny. Meritació de l'1 de juliol de l'any anterior al 30 de juny de l'any en curs.
- La paga d'octubre, s'abonarà el mes d'octubre. Meritació de l'1 de novembre de l'any anterior al 31 d'octubre de l'any en curs.
- La paga de Nadal, s'abonarà el mes de desembre. Meritació de l'1 de gener al 31 de desembre de l'any en curs.

Article 16. *Casos Especials de Retribució*

L'empresa abonarà una mensualitat a raó del salari base que percebi el treballador pel naixement de cada fill. Si treballen els dos cònjuges en el sector comprès en l'àmbit del conveni, aquesta prestació només podrà ser acreditada per un d'ells.

Paga per vinculació: El treballador, en complir l'edat de 60 anys i que hagi romes 20 anys en l'empresa, començarà a reportar el dret a la percepció d'una paga per import íntegre d'una mensualitat, incrementat amb tots els emoluments inherents a aquesta, de conformitat amb el següent paràgraf.

Aquesta paga es percebrà en el moment de la seva jubilació i mai abans de l'edat ordinària que s'exigeixi a cada moment amb caràcter general en el sistema de la seguretat social per a causar dret a la pensió de jubilació.

Article 17. *Prima de Productivitat*

Els productes que apareixen amb les diferents capçaleres s'abonaran d'acord amb el nombre d'exemplars repartits i al nombre de repartiments existents i d'acord amb la següent escala de pes:

Pes	Import
Entre 50 y 100 grams	0,0101€
Entre 101 y 300 grams	0,0220€
Entre 301 y 400 grams	0,0342€
Entre 401 y 500 grams	0,0439€
Entre 501 y 600 grams	0,0532€
Entre 601 y 700 grams	0,0638€
Entre 701 y 800 grams	0,0745€
Entre 801 y 900 grams	0,0852€

En el cas que aparegués un producte que no estigués encartat dins del diari, inferior a 50 grams. (Sempre que fora de les dues capçaleres més nombroses, La Vanguardia i Avui) s'abonaria a raó de 0,0101€.

Article 18. *Plus de Permanència*

18.1. Per als anys 2022 i 2023 s'estableix un plus de permanència per als treballadors amb categoria de Grup 5 de conveni (repartidor). Ho podran percebre aquells treballadors que hagin prestat serveis a l'empresa la totalitat de l'any de la seva meritació.

La meritació i cobrament del plus de permanència vindrà vinculat als resultats econòmics de l'empresa, concretament al benefici net després d'impostos, establint-se el següent escalat d'imports:

Benefici net empresarial (després d'impostos)	Import plus anual
De 0 a 5.000€	0€
De 5.001 a 50.000€	50€
De 50.001 a 200.000€	200€
De 200.001 a 300.000€	250€
De 300.001 a 350.000€	300€
De 350.001 a 400.000€	350€
De 400.001 a 450.000€	400€
De 450.001 a 500.000€	450€
Més de 500.000€	500€

Aquest plus de permanència s'abonarà a any vençut, en un sol pagament anual en la nòmina del mes de febrer de l'any següent al de la seva meritació i no tindrà caràcter consolidable.

19. Festes Laborals

- Per a l'any 2022, per cada festa laboral sense recuperació efectivament treballada, s'abonarà la quantitat bruta de 60€. Si aquesta festa coincidís amb la de descans setmanal, se substituirà per un altre dia de descans.
- Per a l'any 2023, per cada festa laboral sense recuperació efectivament treballada, s'abonarà la quantitat bruta de 70€. Si aquesta festa coincidís amb la de descans setmanal, se substituirà per un altre dia de descans.

Article 20. Complement de Malaltia o Accident

En cas d'incapacitat laboral per malaltia o accident, degudament acreditat, l'empresa completarà les prestacions obligatòries fins a l'import íntegre de les seves retribucions, tenint com a base reguladora els emoluments percebuts durant el mes anterior a la data de la baixa.

Article 21. Hores Extraordinàries

El preu de les hores extraordinàries establert per al període del present conveni, per al grup professional 5 és el següent:

- Hora extraordinària laborable: 12,87€
- Hora extraordinària festiva: 20,25€

CAPÍTOL VI **Jornada de Treball, Descans i Vacances**

Article 22. Jornada de Treball

Durant la vigència del present conveni la jornada màxima laboral serà de 1.772 hores anuals de treball efectiu per a tots els grups professionals. Per al personal contractat a temps parcial, l'aplicació serà proporcional.

A l'inici de cada any s'elaborarà el calendari laboral amb la distribució de la jornada.

La jornada podrà ser continuada o partida, i estendre's des de les 0 hores a les 24 hores de cada dia, de dilluns a diumenge, en funció de les necessitats de l'empresa, previ informe al comitè d'empresa.

La jornada de descans setmanal es realitzarà amb caràcter lliscant de dilluns a divendres, realitzant dissabte i diumenge conjuntament quan correspongui realitzar el descans corresponent al dissabte.

Es respectaran, en qualsevol cas, les jornades diàries, setmanals, mensuals o anuals que han vingut gaudint els treballadors que presten serveis per a l'empresa a la signatura del present conveni.

Article 23. Vacances

El període de vacances constarà de 30 dies naturals, independentment del grup professional del treballador. El personal podrà realitzar les vacances en el període que coincideixi amb les que gaudi en la seva altra empresa, si n'hi hagués, sempre que tal sistema no perjudiqui l'efectivitat del treball.

Quan dins del gaudi de les vacances estigués inclòs algun dels 14 dies festius no recuperables, aquest o aquests seran compensats en les següents formes:

Afegint-los als 30 dies de vacances si això fos possible. Gaudint-los en altres dates, sol·licitant-los prèviament i sempre que no perjudiqui la bona marxa en l'organització, o en defecte d'això serà liquidat econòmicament abans del 31 de desembre.

Amb les mateixes condicions establertes en els paràgrafs anteriors, el personal que no faci treballs en una altra empresa, tindrà dret a gaudir les vacances durant els mesos de juny, juliol, agost i setembre, donant preferència al personal que tingués fills compresos en edat escolar, amb la finalitat que les seves vacances puguin coincidir amb aquestes.

Article 24. *Llicències Retribuïdes*

El personal de l'empresa tindrà dret a llicència retribuïda en qualsevol dels casos següents:

- a) Quinze dies naturals, en cas de matrimoni del treballador.
- b) Un dia natural en cas de matrimoni de pares, fills o germans, en la data de celebració de la cerimònia.
- c) Dos dies per la defunció, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu el treballador necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini serà de 5 dies.
- d) Un dia per trasllat de domicili habitual.
- e) Dos dies en cas d'atendre personalment assumptes propis que no admetin demora, demostrant la seva indubtable necessitat.
- f) Quan el treballador cursi, amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional, gaudirà del temps indispensable per a assistir als exàmens corresponents.
- g) Pel temps precís i amb justificació d'aquest, quan per raó de malaltia el treballador precisi l'assistència a consultori mèdic en hores coincidents amb la seva jornada laboral.
- h) Pel temps precís i amb justificació d'aquest, per a assistència a consultori mèdic acompanyant a fills menors de 12 anys.

Gaudiran dels mateixos drets previstos en els apartats b), c) i h) del present article, els membres de parelles de fet que ostentin tal condició, sempre que acreditin amb caràcter previ al seu gaudi aquesta circumstància, mitjançant certificació expedida pel registre de parelles de fet de l'ajuntament que correspongui o en defecte d'això, de no estar creat aquest, mitjançant document notarial expedit sobre aquest tema.

24.1. Excedències

Per a tot el legislat en matèria d'excedències, s'estarà al que es disposa en tot moment en l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL VII Seguretat i Salut

Article 25. *Assegurança*

Tots els treballadors afectats pel present Conveni tindran dret a una assegurança individual que cobrirà els riscos de mort per accident o invalidesa permanent absoluta per un capital de 18.000€, tant en el desenvolupament de la seva activitat professional, com en el transcurs de la seva vida privada, sent la prima de la pòlissa d'aquesta assegurança a càrrec de l'empresa.

A instàncies de la representació legal dels treballadors, l'empresa facilitarà còpia de la pertinent pòlissa.

Article 26. *Seguretat, Salut Laboral i Llei de Riscos Laborals*

En aquestes matèries l'empresa i els treballadors vindran obligats a complir la normativa vigent, creant a aquest efecte un comitè de seguretat i salut laboral que cuidarà de fer complir aquesta normativa.

CAPÍTOL VIII
Disposicions Diverses

Article 27. *Jubilació Anticipada*

A tenor del que es preveu en la normativa de seguretat social vigent, els treballadors que desitgin sol·licitar la jubilació als 64 anys, notificaran aquest propòsit a l'empresa.

Quan hi hagi acord entre totes dues parts, l'empresa substituirà a aquests treballadors per uns altres, titulars de desocupació o joves demandants d'ocupació, mitjançant contracte de la mateixa naturalesa.

De mutu acord entre la direcció de l'empresa i el treballador, podrà pactar-se la jubilació anticipada, prevalent-se aquesta segons la següent escala:

Als 60 anys	9.132€
Als 61 anys	6.850€
Als 62 anys	5.175€
Als 63 anys	3.532€
Als 64 anys	2.010€

Article 28. *Uniformitat*

Als treballadors compresos en el Grup 5 (repartidor), se'ls proveirà de les peces que a continuació es detallen:

- Bates: Es farà lliurament d'una bata cada 2 anys, sent el pròxim lliurament el mes de maig de 2023.
- Sabates: Es farà lliurament dins del primer trimestre de cada any i podrà ser substituïda per un val del mateix import, en els casos que fos necessari.
- Anorac/equip d'aigua/equip d'hivern: Es farà lliurament cada 3 anys, sent el seu pròxim lliurament el mes d'octubre de 2024.
- Ulleres: En el supòsit que durant la jornada de treball, i a conseqüència de l'activitat laboral habitual, es produís el trencament de les ulleres graduades que utilitza l'operari, l'empresa es farà càrrec de la seva reposició, respectant en qualsevol cas la normativa de seguretat i salut laboral.

28.1. Lot de Nadal

El mes de desembre de cada any de vigència del conveni, l'empresa lliurarà als treballadors per Nadal un lot nadalenc d'un import màxim de 41,84€.

CAPÍTOL IX
Règim Disciplinari

Article 29. Faltes

Les accions o omissions en què incorrin els treballadors en l'empresa es classificaran, segons el seu índex i circumstància que concorri en lleus, greus i molt greus.

- Faltes lleus:

1. Les de descuit, error o demora inexplicable en l'execució de qualsevol treball.
2. D'1 a 3 faltes de puntualitat en l'assistència al treball durant el període d'1 mes, inferiors a 30 minuts, sempre que els retards no derivin per la funció especial del treballador greus perjudicis per al treball que l'empresa li tingui encomanat, i en aquest cas es qualificarà com falta greu.
3. L'abandonament sense causes justificades del treball.
4. Descuits en la conservació del material.
5. No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes.
6. No comunicar a l'empresa els canvis de domicili.
7. Les discussions amb els companys de treball, dins de les dependències de l'empresa.
8. Faltar un dia al treball sense la deguda autorització o justificació.

- Faltes greus:

1. Més de 3 faltes de puntualitat en l'assistència al treball, no justificades, comeses en el període d'1 mes.
2. Faltar 2 dies al treball durant el període d'1 mes sense causa justificada. Quan d'aquestes faltes es derivin perjudicis per al públic, es consideraran amb faltes molt greus.
3. La desobediència als seus superiors en el servei. Si això implica crebant manifest per al treball o d'ella es derivés perjudici notori per a l'empresa, podrà ser considerada com falta molt greu.
4. L'embriaguesa, fora de l'acte de servei, vestint uniforme de l'empresa.
5. La reincidència en més de 5 faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa dins d'un trimestre i havent mediat sanció que no sigui la d'amonestació verbal.

- Faltes molt greus.

1. Més de 10 faltes d'assistència al treball sense justificar en un període de 6 mesos o 20 durant l'any.
2. Fraus, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els companys de treball, o qualsevol persona al servei de l'empresa en relació de treball amb aquesta, o fer negociacions de comerç per compte propi o d'una altra persona sense l'expressa autorització de l'empresa.
3. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar greus desperfectes en materials, útils, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.
4. El robatori, furt o malversació comesos dins o fora de l'empresa.
5. L'embriaguesa o ús de drogues durant el servei o fora d'aquest, sempre que aquest segon cas fos habitual.
6. Revelar a elements aliens a l'empresa dades de reserva obligada.

7. Els maltractaments de paraula o obra, abús d'autoritat o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys i subordinats.

8. La falta d'higiene sempre que sobre ella s'haguessin cridat repetidament l'atenció al treballador, és a dir de tal índole que produeixi queixa justificada dels companys que facin el seu treball en li mateix local que aquell.

9. La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal de la labor.

10. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es cometi dins d'un període de 6 mesos de la primera.

11. Tota conducta, en l'àmbit laboral, que atempti greument al respecte a la intimitat i dignitat mitjançant l'ofensa verbal o física, de caràcter sexual. Si la requerida conducta és duta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant d'aquella.

Article 30. Sancions

Les sancions màximes que podran imposar-se als quals incorrin en faltes seran les següents.

- Per faltes lleus:
 - Amonestació verbal.
 - Amonestació per escrit.
 - Suspensió d'ocupació i sou fins a 2 dies.
- Per faltes greus:
 - Suspensió d'ocupació i sou de 3 a 7 dies.
- Per faltes molt greus:
 - Suspensió d'ocupació i sou de 20 a 60 dies.
 - Acomiadament amb pèrdua de tots els drets en l'empresa.

Normes de procediment. Correspon a la direcció de l'empresa, amb coneixement dels representants dels treballadors, la facultat de sancionar disciplinàriament als seus treballadors, observant en tot cas les disposicions en vigor.

Les faltes prescriuran d'acord amb l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL X Garantia dels Representants i Drets Sindicals

Article 31. Durant la vigència del present conveni, i com a complement al legislat amb caràcter general sobre la matèria, es convé:

a) Tots els membres del comitè podran disposar d'una reserva horària de fins a 15 hores mensuals per a exercir les seves tasques de representació. Aquestes hores seran retribuïdes com si haguessin estat efectivament treballades i la seva utilització podrà realitzar-se amb només avisar prèviament a l'empresari o al seu representant a fi d'evitar alteracions en el desenvolupament de l'activitat de l'empresa.

Per aplicació de la legislació laboral vigent, els membres del comitè podran renunciar a tot o part del crèdit d'hores que li correspon a favor d'un altre o altres membres del comitè. Perquè això faci efecte, la cessió d'hores haurà de notificar-se a l'empresa en el mes anterior a la seva utilització, mitjançant escrit signat per cedent i cessionari, amb expressió del sindicat de pertinença, nombre d'hores cedides, mes a què corresponen i activitat que motiva la cessió.

En cap cas podran transferir-se les hores utilitzades en un mes als següents, ni individual ni col·lectivament.

- b) El comitè podrà continuar utilitzant el mateix local que fins avui per a l'ús de la seva comesa.
- c) El comitè disposarà d'un tauler d'anuncis en cadascun dels locals on fixar sota el seu únic control i responsabilitat, quants avisos i comunicacions hagi de fer als seus representants.
- d) L'empresa informará els delegats i al comitè d'empresa sobre les modificacions que poguessin introduir-se tant en l'activitat de l'empresa, quant en la manera de presentar el seu treball al personal, així com de qualsevol altra matèria organitzativa de caràcter general.
- e) Així mateix, s'informará el comitè abans d'imposar qualsevol sanció per falta greu o molt greu.

32. Qualsevol modificació en les zones de repartiment i/o número de repartiment per zones per increment o disminució substancial d'exemplars que actualment conformen l'activitat, de l'empresa es realitzarà amb el següent procediment i criteris:

1. Comunicació prèvia al comitè d'empresa i delegat del centre de treball afectat.
2. Mesurament del temps del nou repartiment amb participació d'un delegat del personal, en cas que el comitè d'empresa o l'empresa el considerin necessari i estigui justificat.
3. Cap dels nous repartiments que s'estableixin ha de suposar la realització obligatòria d'hores extres, per la qual cosa no podran tenir una durada superior en condicions normals de treball i tenint en compte les possibles incidències a les hores contractades.

Article 33. Procediment per a Solucionar les Discrepàncies derivades de la Inaplicació del Conveni

En compliment del mandat contingut en l'article 85.3 c) de l'Estatut dels Treballadors, s'estableix el següent procediment per a solucionar discrepàncies derivades de la inaplicació del present conveni, a l'empara del que es preveu per l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors:

1. Una vegada sotmesa la discrepància a la comissió paritària del conveni, i no havent-hi acord en el si d'aquesta, les parts se sotmetran al tràmit conciliació i/o mediació davant el Tribunal Laboral de Catalunya, mitjançant sol·licitud de qualsevol de les parts.
2. Esgotat el tràmit anterior, i de mantenir-se la discrepància, qualsevol de les parts podrà sol·licitar sotmetre la solució de la mateixa a la comissió consultiva nacional de convenis col·lectius, en els termes del que es preveu per l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 34. Igualtat Efectiva entre Dones i Homes

Les parts signants del present conveni es comprometen a negociar mesures dirigides a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral, d'acord amb el que es preveu en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Disposició final

En el no previst en el present conveni s'estarà al que es disposa en la legislació general aplicable.

Disposició derogatòria

Les disposicions del present conveni col·lectiu deroguen i substitueixen, en el seu àmbit, a les de qualsevol conveni col·lectiu que vingués aplicant-se a els/as treballadors/as afectats per aquest, en el moment en què s'incorporin a aquest, de conformitat amb el que es preveu en l'article 3.

ANNEX I

- Horari del personal del Grup 2 i 3

Amb caràcter general, l'horari de treball serà de dilluns a divendres de 7 a 15 hores, amb una possible variació sobre aquests horaris per qüestions extraordinàries i justificades, de fins al 20% de la jornada i havent de mediar un preavís de 48 hores d'antelació.

- Horari del personal del Grup 5

Amb caràcter general, l'horari de treball serà:

Dia de la setmana	Horari establert
De dilluns a divendres	De 04.30 hores a 7:45 hores
Dissabtes, diumenges i festius	De 05.00 hores a 8:15 hores

Com a excepció, per al personal amb jornada de 4 hores, l'horari de treball serà:

Dia de la setmana	Horari establert
De dilluns a divendres	De 04.30 hores a 08.15 hores
Dissabtes, diumenges i festius	De 05.00 hores a 08.45 hores

Barcelona, 20 de desembre de 2023

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lidia Frias Forcada