

Dilluns, 29 d'abril de 2013

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 8 d'abril de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Distribucion y Reparto, SA, per als anys 2011-2013 (codi de conveni núm. 08001332011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Distribucion y Reparto, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 27 de febrer de 2013, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, 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 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Distribucion y Reparto, SA, per als anys 2011-2013 (codi de conveni núm. 08001332011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripció literal del texto firmado por las partes:

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA DISTRIBUCIÓN Y REPARTO, SA, PARA LOS AÑOS 2011-2013.

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

1. Ámbito territorial

El Convenio regulará las relaciones laborales entre la empresa Distribución y Reparto, SL, y sus trabajadores.

2. Ámbito personal

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

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.

3. Vigencia

El Convenio tendrá vigencia desde el día 1 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2013.

4. Denuncia y revisión

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

Los trámites de la denuncia y del inicio de nuevas negociaciones, serán los descritos en los artículos 86 y 89 del Estatuto de los trabajadores.

4.1 Vinculació a la totalitat

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 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 quedara alterado el equilibrio negocial del Convenio por afectar dicha nulidad a aspectos esenciales del mismo.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN LA EMPRESA

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 Cataluña.

CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

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.

7. Grupos profesionales

- A) Grupo 1 – Técnico.
- B) Grupo 2 - Oficial Administrativo.
- C) Grupo 3 – Administrativo.

Dilluns, 29 d'abril de 2013

D) Grupo 4 - Jefe de Grupo.

E) Grupo 5 – Repartidor.

8. Definición de los grupos profesionales

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.

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, impagados, etc.

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.

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.

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

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 el 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.

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

Dilluns, 29 d'abril de 2013

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.

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.

CAPÍTULO V

RETRIBUCIONES

12. Salario base

En base a la crisis económica que afecta tanto al sector en general como a la empresa en particular, ambas representaciones acuerdan que durante los años 2011, 2012 y 2013 no se producirá incremento alguno en las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio, manteniéndose sin modificación para 2011, 2012 y 2013 los salarios establecidos en 2010.

El salario base bruto anual, incluyendo las pagas extraordinarias, es el determinado en la siguiente tabla para cada grupo profesional, entendiéndose dicha retribución establecida para una jornada anual de 1.772 horas anuales para los grupos de 1, 2 y 3 y de 40 horas semanales y su equivalente en cómputo anual para los grupos 4 y 5.

Grupos	Número de Pagas	Importe Anual (EUR)
Grupo 1 - Técnico	16	20.007,36
Grupo 2 - Oficial Administrativo	16	16.265,61
Grupo 3 - Administrativo	16	16.265,61
Grupo 4 - Jefe de Grupo	16	13.313,10
Grupo 5 - Repartidor	16	13.313,10

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.

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	61,28
Grupo 2	49,83
Grupo 3	49,83
Grupo 4	33,88
Grupo 5	20,44

Grupo Operativos:

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

14. Plus de asistencia y puntualidad

Se establece para el personal del Grupo 5, un Plus de Asistencia y Puntualidad, por un importe del 10% del Salario Base establecido, y su retribución por 12 mensualidades, se registrará bajo el siguiente procedimiento:

En los casos de faltas de puntualidad, las 3 primeras faltas dentro del mismo mes, quedarán exentas de descuento, siempre que el retraso no supere los 20 minutos. A partir de la 4ª falta de puntualidad, se deducirán en la siguiente forma:

Dilluns, 29 d'abril de 2013

- 4º Retraso dentro del mes 10% del plus.
- 5º Retraso dentro del mes 15% del plus.
- 6º Retraso dentro del mes 20% del plus.
- 7º Retraso dentro del mes 25% del plus.
- 8º Retraso dentro del mes 30% del plus.

En los casos de faltas de asistencia injustificadas, comenzará a deducirse los importes antes citados, desde la 1ª falta que se produzca.

Todo ello sin menoscabo de las advertencias o sanciones que pudieran derivarse de las citadas faltas o retrasos.

Este plus, no será motivo de descuento por Bajas de Accidente, Licencia concedida por la empresa y Vacaciones.

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.

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 veinte 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.

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	0,0096
Entre 101 y 300 gramos	0,0209
Entre 301 y 400 gramos	0,0326
Entre 401 y 500 gramos	0,0417
Entre 501 y 600 gramos	0,0506
Entre 601 y 700 gramos	0,0607
Entre 701 y 800 gramos	0,0709
Entre 801 y 900 gramos	0,0811

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 0,0096 EUR.

Dilluns, 29 d'abril de 2013

18. Fiestas laborales

Por cada fiesta laboral sin recuperación efectivamente trabajada durante la vigencia del Convenio, se abonará la cantidad de 53,21 EUR. Si ésta fiesta coincidiera con la de descanso semanal, se sustituirá por otro día de descanso.

19. 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.

20. 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: 12,24 EUR.

Hora extraordinaria festiva: 19,26 EUR.

CAPÍTULO VI

JORNADA DE TRABAJO, DESCANSO Y VACACIONES

21. Jornada de trabajo

Durante la vigencia del presente Convenio la jornada máxima laboral será de 1.772 horas anuales para los Grupos 1, 2 y 3 y de 40 horas semanales de trabajo efectivo o su equivalente anual para el Grupo 4 y 5.

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 jornada de descanso semanal se realizará con carácter deslizante 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.

22. 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.

23. Licencias retribuidas

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

Dilluns, 29 d'abril de 2013

- 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) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco 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 doce 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.

23.1 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

24. 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 EUR, 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.

25. 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

26. Jubilación anticipada

A tenor de lo previsto en el Real decreto 1194/85, de 17 de julio, y disposiciones que lo desarrollan, 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.

Dilluns, 29 d'abril de 2013

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 sesenta años	9.087 EUR
A los sesenta y un años	6.816 EUR
A los sesenta y dos años	5.150 EUR
A los sesenta y tres años	3.514 EUR
A los sesenta y cuatro años	2.000 EUR

Uniformidad

27. 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 2013.
- 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 tres años, siendo su próxima entrega en el mes de octubre de 2012.
- 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.

27.1 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 38,38 EUR.

CAPÍTULO IX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

28. 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 una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferiores a treinta 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 un día al trabajo sin la debida autorización o justificación.

Dilluns, 29 d'abril de 2013

Faltas graves:

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el periodo de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo durante el periodo de un 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 cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Faltas muy graves:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un periodo de seis meses o veinte 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 hubieses 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 seis 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.

29. 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 dos días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a siete días.

Dilluns, 29 d'abril de 2013

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta 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.

CAPÍTULO X

GARANTÍA DE LOS REPRESENTANTES Y DERECHOS SINDICALES

30. 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 los pertenecientes al Grupo Operativo y de hasta 20 horas los del Grupo Administrativo 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.

31. 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, caso de ser necesario.

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.

ANEXO 1

A todo el personal de Distribución y Reparto, SL, comprendido en la relación adjunta al presente anexo, se le abonará, durante la vigencia del presente Convenio, un complemento ad personam distribuido en 12 mensualidades cuyo importe queda detallado en la relación adjunta mencionada.

Dilluns, 29 d'abril de 2013

El citado complemento ad personam, será revalorizable, no absorbible y no compensable.

ANEXO 2

HORARIO DEL PERSONAL DEL GRUPO 5

Con carácter general, el horario de trabajo será:

<u>Día de la semana</u>	<u>Horario establecido</u>
De lunes a viernes	De 4.30 horas a 8.00 horas
Sábados, domingos y festivos	De 5.00 horas a 8.30 horas

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

<u>Día de la semana</u>	<u>Horario establecido</u>
De lunes a viernes	De 4.30 horas a 8.30 horas
Sábados, domingos y festivos	De 5.00 horas a 9.00 horas

LISTA DE PERSONAL CON AD-PERSONAM: (48 personas con complemento ad personam)

(Ver documento original)

Barcelona, 8 d'abril de 2013

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès