

GENERALITAT DE CATALUNYA

DEPARTAMENT DE TREBALL

SERVEIS TERRITORIALS A LLEIDA

RESOLUCIÓ

8312

De 13 de juliol de 2010, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Inillotempore, SL de la localitat de Lleida (Segrià) per als anys 2010 a 2013 (codi de conveni núm. 2500922).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de la empresa Inillotempore, SL de la localitat de Lleida (Segrià) per als anys 2010 a 2013, subscrit per les parts negociadores el dia 27 d'abril de 2010, i de conformitat amb el que estableixen 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.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, i l'article 170 de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

Resola:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Inillotempore, SL de la localitat de Lleida (Segrià) per als anys 2010 a 2013 (codi de conveni núm. 2500922), al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Lleida.

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

Lleida, 13 de juliol de 2010

La directora en funcions, Pilar Nadal i Reimat

Conveni Col·lectiu de treball de l'empresa Inillotempore, SL de la localitat de Lleida (Segrià) per als anys 2010 a 2013

Transcripció literal del text signat per les parts
Conveni Col·lectiu Inillotempore, SL 2010-2013

Capítol 1. Disposicions generals

Article 1. Àmbit d'aplicació

Article 2. Àmbit territorial

Article 3. Entrada en vigor i vigència

Article 4. Pròrroga i denúncia

Capítol 2. Plantilles

Article 5. Plantilla

Article 6. Categories

Article 7. Roba de treball

Article 8. Excedències

Article 9. Maternitat

Article 10. Paternitat

Article 11. Suspensió del contracte per risc durant l'embaràs

Article 12. Suspensió del contracte per risc durant la lactància

Article 13. Violència de gènere

Capítol 3. Condicions econòmiques

Article 14. Conceptes salarials

Article 15. Salari base

Article 16. Plus de lliure disposició

Article 17. Despeses de locomoció

Article 18. Incentius- "Doble repartiment"

Article 19. Plus de responsabilitat

Article 20. Plus Productivitat

Article 21. Plus efectivitat I, II, III

Article 22. Plus Puntualitat

Article 23. Pagues extraordinàries

Capítol 4. Jornada de treball, horari i descansos

Article 24. Jornada de treball

Article 25. Calendari laboral

Article 26. Descans setmanal

Article 27. Vacances

Capítol 5. Permisos i llicències

Article 28. Permisos

Article 29. Llicències

Capítol 6. Salut laboral

Article 30. Salut laboral i perillositat

Article 31. Reconeixements mèdics

Capítol 7. Drets sindicals

Article 32 Garanties sindicals

Capítol 8. Condicions socials

Article 33 Assegurances

Capítol 9 - Faltes i sancions

Article 34 Faltes

Article 35. Sancions

CAPÍTOL 1

Disposicions generals

Article 1. Àmbit d'aplicació

Aquest conveni afecta la totalitat del personal amb contracte laboral vinculat a l'empresa Inillotempore, SL. Tanmateix aquest conveni afectarà les empreses que en un futur se subroguin o succeeixin en les relacions laborals dels treballadors que presten els seus serveis a l'empresa Inillotempore, SL.

Article 2. Àmbit territorial

Aquest conveni afecta el personal de l'empresa de tots els centres de treball existents o que es puguin crear durant la seva vigència a Lleida i província.

Article 3. Entrada en vigor i vigència

Aquest conveni entrerà en vigor el dia 1 de gener de 2010, encara que els seus efectes econòmics seran a partir del moment de la seva signatura, i serà vigent fins al 31 de desembre de 2013.

Article 4. Pròrroga i denúncia

En el cas que cap de les parts legitimades denunciés aquest conveni dins del termini fixat per fer-ho, aquest s'entindrà prorrogat tàcitament per períodes d'una anualitat, sense cap modificació dels seus conceptes, mòduls i retribucions. La denúncia per a la rescissió o revisió del conveni podrà formular-la qualsevol de les parts dos mesos abans de la seva finalització.

CAPÍTOL 2

Plantilles

Article 5. Plantilla

L'empresa facilitarà al delegat de personal, sempre que ho sol·liciti per escrit, la relació de tota la plantilla amb la seva categoria, situació i drets adquirits. La relació inclourà nom, cognoms, data d'incorporació a l'empresa i categoria professional. La relació de dades a facilitar es pot veure alterada per l'articulat vigent en cada moment de la LOPD.

Article 6. Categories

Durant la vigència d'aquest conveni, s'estableixen les categories següents:

- Repartidor a peu: el professional que exerceix les seves tasques laborals a peu

- Repartidor amb vehicle: el professional que exerceix les seves tasques laborals amb un vehicle de quatre rodes.

- Cap de repartiment: aquell repartidor que l'empresa l'assigna per tal que dirigeixi un grup de repartidors, ja siguin a peu o amb vehicle.

- Tècnic de primera: serà aquell/a professional que s'ocupa de les tasques administratives de forma autònoma, sense que hagi de rebre les directrius del seu superior jeràrquic per desenvolupar el dia a dia.

Article 7. Roba de treball

L'empresa cada dos anys donarà als repartidors un anorac per l'hivern que sigui impermeable i cada any una samarreta per l'estiu.

Article 8. Excedències

El treballador amb una antiguitat a l'empresa d'un any tindrà dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència

voluntària per un termini no inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys.

L'autorització de l'excedència tindrà caràcter immediat, si bé l'empresa tindrà la potestat de retardar l'excedència voluntària per motius de producció d'un a tres mesos sempre informant-ne adequadament. En el cas que l'empresa consideri que l'excedència sigui posposada per un període superior, es reunirà amb el representant dels treballadors per intentar buscar-hi una solució pactada.

Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des de l'anterior excedència.

Altrament, els treballadors/res tindran reconegut un període d'excedència, no superior a tres anys, per tenir cura de cada fill, tant si ho és per naturalesa o per adopció. Durant el primer any d'excedència, el treballador/a tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Passat aquest temps, la reserva quedarà sotmesa a un lloc de treball del mateix grau professional o categoria equivalent.

Aquesta excedència es pot iniciar en qualsevol moment dins dels tres anys.

Els treballadors/res podran acollir-se a una excedència no superior a dos anys per poder atendre familiars, fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que no es puguin valdre per si mateixos i no desenvolupin cap feina pagada i que la necessitat de la presència del treballador estigui justificada.

Per tenir cura de familiars de primer grau, sempre que estigui degudament acreditada, el treballador tindrà dret a una excedència d'un any amb reserva del seu lloc de treball.

Article 9. Maternitat:

El temps de descans per maternitat és de 16 setmanes. És obligatori que de sis setmanes es gaudeixin després del part.

En cas d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, el descans pot ser sol·licitat per la mare o pel pare.

El temps de descans es comptabilitza a elecció del treballador/a, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat (degudament acreditat), el període de descans pot iniciar-se fins a 4 setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció (degudament acreditat).

Article 10. Paternitat:

La suspensió del contracte per paternitat es concreta en 13 dies ininterromputs, que es poden gaudir des del final del permís retribuït per naixement, ja sigui coincidint amb la suspensió per maternitat, o immediatament després d'acabar-se la suspensió per maternitat.

Article 11. Suspensió del contracte per risc durant l'embaràs:

Si els procediments o condicions de treball poden influir negativament en la treballadora embarassada i no és possible canviar-la de lloc, hi ha la possibilitat de suspendre el contracte, amb reserva del lloc de treball i amb el consegüent cobrament de subsidi per risc durant l'embaràs.

Article 12. Suspensió del contracte per risc durant la lactància:

Si els procediments o condicions de treball poden influir negativament en la treballadora durant la lactància natural o sobre el lactant i no és possible canviar-la de lloc, hi ha la possibilitat de suspendre el contracte de treball, amb reserva de lloc de treball i amb el consegüent cobrament del subsidi per risc durant la lactància natural.

La durada de la situació serà des que se suspengui el contracte de treball per risc derivat del lloc de treball o de les condicions en les quals es treballa, fins a la reincorporació al treball i, com a màxim, fins als 9 mesos del fill o la filla.

Article 13. Violència de gènere:

La treballadora víctima de la violència de gènere (degudament acreditada amb informes dels serveis socials i amb ordre de protecció) tindrà el dret, per poder fer efectiva la seva protecció, a la reducció i reordenació del temps de treball, a la suspensió del contracte o a l'extinció del contracte.

També gaudirà de proteccions jurídiques específiques en relació a les absències i faltes de puntualitat i a la nul·litat de l'acomiadament de la dona treballadora víctima de la violència de gènere durant el gaudiment dels drets anteriors.

CAPÍTOL 3 *Condicions econòmiques*

Article 14. Conceptes salarials

Les retribucions del personal comprès en aquest conveni (que queden determinades en l'annex I) estaran constituïdes pel salari base i els seus complements, i corresponen a la jornada normal fixada en aquest conveni.

Article 15. Salari base

És la retribució mensual que, amb caràcter ordinari i fix, percep el treballador en funció de la seva categoria laboral, independentment dels complements.

Article 16. Plus de lliure disposició

Donades les especials característiques del repartiment de premsa diària, s'estableix aquest plus que el cobraran aquells treballadors que tinguin reconeguda la lliure disposició, és a dir, que estaran a disposició del cap de repartiment per cobrir necessitats puntuals derivades de la seva feina, com poden ser baixes per I.T. de companys, inclemències meteorològiques, retard en la recepció de les publicacions... La quantitat d'aquest plus de lliure disposició es quantifica en l'annex I, que és del 7,17% del salari base. A excepció del que correspon al cap de repartiment que serà d'un 10% del salari base per estar a disposició de seu superior jeràrquic.

Cobrar aquest plus permet que la jornada de treball efectiu dels treballadors durant aquestes fases podrà ser la màxima legal establerta en l'article 34.1 de l'Estatut dels Treballadors.

La disponibilitat de la lliure disposició no comportarà en cap cas un increment anòmal de la jornada anual establerta en el calendari laboral.

Article 17. Despeses de locomoció

Aquells treballadors als quals l'empresa assigni que la seva feina es faci amb vehicle propi, percebran les corresponents despeses de locomoció que es fixen en la quantitat establerta en l'annex I. En el cas que l'empresa faciliti el vehicle de repartiment es deixarà de percebre. En cap cas cobraran les despeses de locomoció els repartidors que desenvolupin les seves tasques a peu.

Queda expressament prohibit fer el repartiment en motocicleta. Si aquest fet no es respecta, comportarà la pèrdua de les despeses de locomoció i la sanció pertinent pel treballador/a.

Es fixen quatre tipus de despeses de locomoció, d'acord amb l'assignació de la ruta de repartiment que dugui a terme el treballador/a, ruta interior curta (d'1 a 6 km/dia) ruta interior mitjana (de 7 a 12 km/dia), ruta interior llarga (de 13 a 25 km/dia) i ruta exterior (més de 25 km/dia)

Article 18. Incentius- "Doble repartiment"

El repartiment en determinades dates sempre que suposi un esforç afegit per part dels treballadors fora del seu horari normal de treball es compensarà pagant una jornada de més, sempre que impliqui tornar a recórrer la totalitat de la ruta.

Article 19. Plus de responsabilitat

S'aplicarà a aquells treballadors que ostentin la categoria de cap i es facin càrec d'un equip. La retribució d'aquest complement queda fixada en l'annex I. Si no s'ostenta la categoria de cap, el plus es reduirà a la meitat.

Article 20. Plus Productivitat

S'aplicarà un plus de productivitat segons annex I en funció de l'assistència i efectivitat en el lloc de treball, és a dir, aquest plus el cobraran totes aquelles persones que amb vint-i-sis dies de treball mensual facin de cinc a dinou "queixes" o la part proporcional si els dies de treball són menys. En tots els plusos que es faci referència expressa a les "queixes", aquestes es revisaran pel Cap de Repartiment, per la Delegada de Personal i per un representant de l'empresa.

S'entén per queixa, l'error en l'entrega, ja sigui per omissió o per intercanviar la publicació.

Article 21. Plus efectivitat I, II, III

Per premiar l'esforç de tots aquells repartidors que desenvolupin la seva tasca amb diligència i efectivitat, s'estableix el plus d'efectivitat I, que es cobrarà mensualment a raó de 24 euros per a tots aquells que facin de dos a quatre queixes mensuals i el plus efectivitat II, de 40 euros per aquells que facin zero o una queixa al més; per cobrar aquest plus s'haurà d'haver treballat vint-i-sis dies o la part proporcional de dies, i queixes i fer un repartiment mínim de 170 exemplars de pagament diaris. En el cas que no es reparteixin els 170 exemplars diaris, no es tindrà dret a cobrar aquest plus sempre que no s'estigui de vacances, llavors es farà la part proporcional de queixes, de dies treballats i del valor del plus. Aquests dos plusos no són acumulables en cap cas.

Pels propers anys de vigència del conveni els plusos seran:

Any 2011: 24 euros i 45euros, respectivament.

Any 2012: 24 euros i 50euros, respectivament.

Any 2013: 24 euros i 55euros, respectivament.

Com que aquest plus d'efectivitat premia la diligència en el treball, no es cobrarà si durant el període d'un mes es perden més d'una clau d'algun dels portals de subscriptors de la ruta del repartidor.

Per aquells treballadors que ostentin la categoria de cap de secció i per tal de premiar l'esforç i la diligència s'estableix el plus mensual d'efectivitat III per un import de 50euros sempre que compleixin tots els paràmetres que es detallen a continuació per una jornada laboral completa o la seva part proporcional en relació a la jornada a temps parcial:

1. Confeccionar diàriament l'informe d'assistència de treballadors.
2. Tenir confeccionat i entregat el quadrant mensual de descans setmanal i vacances de tots els treballadors el dia 15 de cada mes, amb còpia per al seu superior immediat
2. Tenir entregades i signades totes les nòmines i contractes del personal, i altres documents administratius que puguin ser necessaris, als deu dies de la seva recepció, a excepció del personal que estigui de vacances o de baixa per I.T.
3. Aportar el quadrant mensual al respectiu cap, amb les signatures de cada repartidor expressant la seva conformitat de recepció de les queixes diàries de cada ruta.
4. Actualitzar el llistat de cada ruta per ordre de repartiment una vegada al mes.

Pels propers anys de vigència del conveni els plusos seran:

Any 2011: 60 euros

Any 2012: 70 euros

Any 2013: 80 euros

En cas de conflicte per determinar si s'han completat o no els paràmetres, es reuniran, l'interessat/ada, la Delegada dels Treballadors, el treballador/s que denunciïn la falta de documents i un representant de l'empresa.

Article 22: Plus puntualitat

Per a tots aquells treballadors que en el moment de la signatura d'aquest conveni tinguin en el seu rebut de salari un acompte conveni el consolidaran com a plus de puntualitat, pel mateix import que vinguin cobrant.

Aquest plus es deixarà de percebre en la seva totalitat, quan el treballador en un període d'un mes tingui tres faltes de puntualitat de menys de 15 minuts i dos de més de 30 minuts en el mateix període. Els mesos no es computaran de forma natural.

Per les noves contractacions el plus serà de 47,82euros per una jornada de 40 hores setmanals o el que és el mateix 21,52 per una jornada de 18 hores setmanals

Article 23. Pagues extraordinàries

Es fixen dos pagues a liquidar durant l'any.

Paga d'estiu: es cobrarà abans de l'1 de juliol i serà equivalent al salari base més el plus de lliure disposició, el de responsabilitat d'aquells que el cobrin, el de productivitat i puntualitat, aquells que l'hagin cobrat durant el període efectiu de la paga; aquesta paga extra es meritara de juliol a juny de l'any següent.

Paga de Nadal: es cobrarà abans del 20 de desembre i serà equivalent al salari base més el plus de lliure disposició, el de responsabilitat d'aquells qui el cobrin, el de productivitat i puntualitat d'aquells que l'hagin cobrat durant el període efectiu de la paga; aquesta paga extra es meritara de gener a desembre de cada any.

CAPÍTOL 4

*Jornada de treball, horari i descansos**Article 24. Jornada de treball*

La jornada de treball per a tot el personal afectat per aquest conveni serà de 36 hores setmanals. Per al personal que estigui contractat a temps parcial en el moment de la firma d'aquest conveni amb una jornada laboral de 18 hores setmanals, aquesta es distribuirà de dilluns a diumenge de les 5.30 hores a les 8.30 hores. Expressament es manifesta que per cobrir necessitats eventuals de producció s'hagi d'ampliar aquest horari, es fixa el plus de lliure disposició, que permet modificar l'horari, respectant sempre la jornada anual.

Article 25. Calendari laboral

El Cap de repartiment fixarà la jornada i l'horari de treball i els diversos torns que s'hagin de fer i en donarà còpia a la Representant dels Treballadors. El Cap de repartiment elaborarà un quadrant que reflecteixi l'anterior situació, que estarà a disposició de tots els treballadors i treballadores a la recepció del Diari Segre i del qual rebran una còpia el dia 15 del mes anterior, de manera que puguin saber 15 dies abans de l'inici del nou quadrant quan tindran els seus dies festius i quan tindran les corresponents vacances.

Article 26. Descans setmanal

El sistema de descans setmanal es fixarà per a cada grup de treball a raó d'un dia de descans setmanal, sempre que les necessitats de la producció ho permetin, en el cas de no poder-se gaudir s'acumularan i es gaudiran quan aquestes necessitats ho permetin; en cap cas es perdran. El fet de cobrar el plus de lliure disposició permet aquest canvi del dia de descans.

Aquells repartidors que siguin designats per l'empresa com a "comodins" entenen per comodí aquell/a repartidor/a que com a mínim és coneix dos o més rutes de repartiment, gaudirà d'un dia de descans mensual extra.

Article 27. Vacances

El període de vacances anuals retribuïdes per any de servei serà de 30 dies naturals més un dia i mig per festiu treballat. Entenen per festiu les 14 festes marcades anualment en el quadre horari de l'empresa, i sense superar en cap cas els 45 dies naturals de vacances anuals. Els torns de vacances es pactaran de mutu acord entre l'empresa i els treballadors. El torn d'elecció serà rotatiu.

Davant les especials característiques del repartiment de premsa diària, es pacta expressament que una part de les vacances es gaudirà de forma setmanal alterna a raó de tres o quatre dies al mes, deixant sempre un període de descans mínim de 12 dies seguits.

CAPÍTOL 5 *Permisos i llicències*

Article 28. Permisos:

- Divuit dies en cas de matrimoni o constitució de parella de fet, sempre que no hagi disposat d'aquest permís en els 5 anys anteriors.
- Dos dies en cas de naixement de fill/a
- Dos dies en cas d' hospitalització, intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, accident, malaltia greu o mort de cònjuge, company/a, fill/a, pare o mare i altres parents fins a segon grau, que passarà a ser d'un dia en cas que sigui fins a tercer grau. En cas que, per aquests motius, calgui fer un desplaçament superior als 400 quilòmetres (anada i tornada), el permís serà de quatre dies.
- Dos dies per trasllat de domicili habitual.
- Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal, en els termes fixats legalment.
- El treballador podrà gaudir dels permisos necessaris per concórrer a exàmens, inclòs el de conduir, controls prenatais i tècniques de preparació al part que s'hagin de realitzar dins de la jornada laboral, tot aportant el corresponent justificant.
- Quan el treballador necessiti acudir inexcusablement en horari laboral al consultori mèdic per raons de malaltia o altres contingències afins (controls, cures, rehabilitacions) en hores coincidents amb la seva jornada laboral, obtindrà permís per absentar-se del centre de treball pel temps necessari, cosa que haurà de justificar amb el corresponent justificant mèdic, especificant l'hora de la visita.
- Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència de la feina, que es podrà dividir en dues fraccions. La dona, per la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-la en jornades completes. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o pel pare en cas que treballin tots dos.
- Acumulació lactància: La treballadora/or per la seva voluntat podrà gaudir del permís per lactància de manera acumulada en 14 dies. En el cas que la treballadora torni a treballar abans que el fill/a tingui els quatre mesos, se sumaran als 14 dies el temps de manera proporcional. Una vegada s'hagi gaudit d'aquesta acumulació no es podrà reclamar cap reducció o absència, encara que el fill/a sigui més petit de 9 mesos, per aquest concepte.
- En el cas de part prematur i amb motiu d' hospitalització postpart del nounat, la suspensió de les 16 setmanes es podrà computar a partir de la data de l'alta hospitalària, sense que en aquest càlcul es puguin tenir en compte les 6 setmanes posteriors al part de què ha de gaudir necessàriament la mare.
- En el supòsit de part prematur amb manca de pes del nadó i quan el nounat requereixi hospitalització postpart per un període superior a 7 dies, les 16 setmanes s'ampliaran als dies que duri l' hospitalització amb un màxim de 13 setmanes.
- Qui per raons de guarda legal tingui al seu càrrec directe un menor de 8 anys, un disminuït físic, psíquic o sensorial, que no faci cap feina pagada tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, que podrà ser entre 1/8 i ½ de la jornada amb la disminució proporcional del salari.
- Tindrà el mateix dret qui necessiti encarregar-se d'un familiar directe, fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valdre per ell mateix i que no faci cap feina pagada.
- L' empresa atendrà els temes de conciliació de la vida familiar que li siguin presentats per escrit i després d'estudiar-los donarà una resposta (amb la rapidesa que el cas necessiti) el més favorable possible en relació amb la conciliació de la vida familiar, intentant adaptar la conciliació de la vida familiar amb l'organització del treball.

La concreció horària i la determinació del període per gaudir del permís de lactància i de la reducció de jornada correspondrà al treballador/a dins de la seva jornada.

En cas de reducció de jornada el treballador/a avisarà l'empresa amb 15 dies d' antelació per tornar a la seva jornada normal.

Article 29. Llicències

Els treballadors que tinguin a l'empresa una antiguitat mínima d'un anys podran sol·licitar, en cas de necessitat justificada (millora de la formació professional, completar estudis, preparació d'exàmens, etc.), llicència sense sou per un termini no superior a dos mesos. Aquestes llicències no podran sol·licitar-se més d'un cop a l'any.

Tots els treballadors tindran també dret a llicència no remunerable pel temps necessari per malaltia de fills, cònjuge o company, pares, avis o germans, sempre que justifiquin aquesta malaltia i la necessitat ineludible de la seva assistència.

CAPÍTOL 6 *Salut laboral*

Article 30. Salut laboral i perillositat

Es compliran les disposicions que fixa l'actual Llei de Salut Laboral, com també les mesures de seguretat i higiene d'especial aplicació a l'activitat específica de l'empresa i a la dels seus diversos centres laborals, seccions o departaments. Es nomenarà el delegat de prevenció.

Article 31. Reconeixements mèdics

L'empresa facilitarà un reconeixement mèdic anual a tots els treballadors, l'empresa facilitarà anualment un document a tots els treballadors amb l'obligació de signar-lo especificant si opten a fer-se la revisió o per contra la refusen.

CAPÍTOL 7 *Drets Sindicals*

Article 32. Garanties sindicals

Es reconeixen les facultats i garanties dels representants legals dels treballadors, d'acord amb el que fixa el text refós de l'Estatut dels Treballadors (1/1995, de 24 de març).

El crèdit d'hores mensuals retribuïdes que correspon al delegat de personal és de quinze.

Les hores destinades a les reunions amb l'empresa, a proposta d'aquesta, o a la negociació del conveni no consumiran el crèdit horari mensual.

Els treballadors de l'empresa tenen dret a reunir-se en assemblea. L'empresa posarà a disposició del delegat de personal un local perquè s'hi puguin reunir els seus membres i el material necessari per desenvolupar la seva tasca.

CAPÍTOL 8 *Condicions Socials*

Article 33. Assegurances

L'empresa contractarà anualment, per al seu personal de plantilla, una assegurança d'accidents, que cobreix la invalidesa i la mort, sempre que aquest tingui lloc exclusivament dins de la jornada laboral de cada treballador.

CAPÍTOL 9 *Faltes i sancions*

Article 34. Faltes:

Tota falta comesa per un treballador contra la disciplina o règim de treball serà qualificada, tenint en compte la seva importància, transcendència o intenció, com a lleu, greu o molt greu.

Entre altres es mencionen:

Faltes lleus:

La falta de puntualitat en l'assistència al treball, sempre que no comporti cap tipus de perjudici per la empresa; s'entén per perjudici la trucada de més de dos subscriptors queixant-se que han rebut tard el diari.

No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falta per motiu justificat, llevat que quedí provada la impossibilitat d'haver-ho efectuat.

Manca de cura en la conservació del material i de les instal·lacions i en especial en els cotxes de l'empresa., així com utilitzar-los correctament respectant les normes de circulació en tot moment.

Mantenir el cotxe d'empresa net de qualsevol deixalla pròpia del repartiment.

La manca ostensible d'higiene i neteja personal.

No atendre el públic o clients amb correcció

Entregar-se a jocs i distraccions dins l'horari laboral.

No col·laborar amb l'empresa en matèria de Prevenció de Riscos Laborals.

No assistir a reunions, cursos, etc. Organitzats per l'empresa dins de l'horari laboral.

Perdre més de tres claus d'alguns dels portals dels subscriptors de la ruta.

Faltes greus:

Més de tres faltes de puntualitat en l'assistència al treball durant un període d'un mes o que la falta de puntualitat impliqui perjudici per la empresa, és a dir que tres subscriptors s'hagin queixat manifestant que han rebut el diari tard.

La simulació de malaltia o accident.

La negligència o desídia en el treball que afecti la bona marxa del servei.

La imprudència en la realització del treball, en especial atenció a no respectar les normes de circulació ja sigui amb cotxe d'empresa o particular.

El cotxe d'empresa no podrà ser utilitzat per cap altra finalitat que no sigui la laboral i dins l'horari definit contractualment.

La indisciplina manifesta o desobediència als superiors en matèria laboral

Reincidència de tres o més faltes lleus en el període d'un mes.

L'abandonament del servei sense causa justificada.

Absència del treball sense causa justificada.

La reincidència per no assistir a reunions, cursos, etc. Organitzats per l'empresa dins de l'horari laboral.

La reincidència en la pèrdua de claus, en el mateix més o en diferents mesos.

Faltes molt greus:

Més de cinc faltes de puntualitat en un mes a l'assistència al treball o que la falta de puntualitat comporti la baixa d'un subscriptor pel fet d'haver rebut el diari tard.

El frau en les gestions encomanades i el furt o robatori, tant a l'empresa com als companys de treball, dins de les dependències de l'empresa o durant la jornada laboral. (Se sanciona el fet no pas el valor del producte objecte del furt o robatori)

Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar, o causar desperfectes greus en matèries primeres, útils, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, béns i documents transcendentals per l'empresa.

Absència del treball sense causa justificada de quatre o més dies.

L'embriaguesa habitual o toxicomania, quan els seus efectes afectin al rendiment normal del treball.

Revelar el secret professional de documents reservats de l'empresa quan aquests poguessin afectar la producció o causar perjudicis greus a l'empresa.

Els maltractaments de paraula o d'obra, abús d'autoritat o la manca greu de respecte o consideració.

Les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual exercides sobre qualsevol treballador/ora de l'empresa. Si les ofenses es fan des de posicions de superioritat jeràrquica o sobre persones amb contracte temporal, es consideraran, a més a més de falta molt greu, abús d'autoritat sancionable amb la inhabilitació per a

l'exercici de funcions de comandament o càrrec de responsabilitat.

No assistir reiteradament a tres o més convocatòries per part de l'empresa dins de l'horari laboral referents a prevenció de riscos laborals o seguretat i salut en el treball o qualsevol altra matèria subjecta a regulació per la Llei de prevenció de Riscos laborals.

La reincidència continuada en més de dos mesos en la pèrdua de claus d'alguns dels portals de la ruta o perdre tot el joc sencer de claus de tota una ruta o part d'ella.

La reiteració de fos faltes greus en un període de sis mesos.

Comercialitzar amb els productes que s'està repartint amb finalitats o no lucratives.

Es reconeix la facultat de sancionar per part de l'empresa d'acord amb el que es fixa al text refós de l'Estatut del Treballadors (1/95 de 24 de març) i subsidiàriament a tot el que no quedí regulat en aquest articles en quan a fets sancionables s'estarà al que es disposa en la Resolució de 13 de maig de 1997 de la Direcció General de Treball en el seu article 18.

Article 35. Sancions:

Les sancions màximes que es podran imposar en cada cas, tenint en compte la gravetat de la falta comesa, la reincidència i la seva incidència en les relacions laborals, seran les següents:

Per a faltes lleus: amonestació verbal i escrita

Per a faltes greus: amonestació per escrit i/o suspensió de sou i feina de 2 a 15 dies.

Per a faltes molt greus: suspensió de sou i feina de 15 a 90 dies o acomiadament.

ANNEX I

El representant de l'empresa i la representació dels treballadors d'Inillotempore, fan constar:

Falta l'article de la Comissió paritària,

Article 36. Comissió paritària

Per totes les qüestions derivades de l'aplicació d'aquest conveni, d'acord amb allò establert a l'article 85 e) de l'Estatut dels Treballadors, s'ha de nomenar una comissió paritària composta per un representant de l'empresa i un dels treballadors.

ANNEX I

Taules salarials

Les quantitats dels repartidors corresponen a una jornada de 18 hores

Salari base repartidor:	267,77 euros
Plus lliure disposició:	19,20 euros (7,17%SB)
Despeses locomoció 1-6 km:.....	30,00 euros
Despeses locomoció 7-12km:.....	60,00 euros
Despeses locomoció 13-25 km:.....	99,82 euros
Despeses locomoció + 25 km:.....	178,24 euros
Plus Producció (6-19 queixes/26 dies)	125,58 euros
Plus Puntualitat	21,52 euros
Plus Efectivitat I	24,00 euros
Plus Efectivitat II.....	40,00 euros

ANNEX I

Taules salarials

Les quantitats corresponen a una jornada de 40 hores

CATEGORIA	SALARI BASE
Repartidor	595,04 euros
Cap repartidors	862,00 euros
Tècnic de Primera.....	1449,32 euros

Taules de Plusos

Les quantitats corresponen a una jornada de 40 hores

Plus lliure disposició repartidors:.....	7,17% sobre salari base
Plus lliure disposició resta categories:	10,00% sobre salari base
Despeses locomoció 1-6 km:.....	66,66 euros
Despeses locomoció 7-12 km:.....	133,33 euros

Despeses locomoció 13-25 km:.....	221,82 euros
Despeses locomoció + 25 km:.....	396,08 euros
Plus Producció (6-19 queixes/26 dies)	279,06 euros
Plus Puntualitat	47,82 euros
Plus Efectivitat I	53,33 euros
Plus Efectivitat II	88,88 euros
Plus Efectivitat III.....	50,00 euros
Plus Responsabilitat.....	240,65 euros

RESOLUCIÓN

De 13 de julio de 2010, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Inillotempore, SL de la localidad de Lleida (Segriá) para los años 2010 a 2013 (código de convenio núm. 2500922).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Inillotempore, SL de la localidad de Lleida (Segriá) para los años 2010 a 2013, suscrito por las partes negociadoras el día 27 de abril de 2010, y de conformidad con lo que establecen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; y el artículo 170 de la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio de reforma de Estatuto de autonomía de Cataluña y otras normas de aplicación,

Resuelvo:

1. Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Inillotempore, SL de la localidad de Lleida (Segriá) para los años 2010 a 2013, (código de convenio núm. 2500922), en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo en Lleida.
2. Disponer que el texto mencionado se publique en el Boletín Oficial de la provincia de Lleida.

Lleida, 13 de julio de 2010

La directora en funciones, Pilar Nadal i Reimat

Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Inillotempore, SL de la localidad de Lleida (Segriá) para los años 2010 a 2013

Traducción del texto original firmado por las partes

Convenio Colectivo Inillotempore, SL 2010-2013

Capítulo 1. Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación

Artículo 2. Ámbito territorial

Artículo 3. Entrada en vigor y vigencia

Artículo 4. Prórroga y denuncia

Capítulo 2. Plantillas

Artículo 5. Plantilla

Artículo 6. Categorías

Artículo 7. Ropa de trabajo

Artículo 8. Excedencias

Artículo 9. Maternidad

Artículo 10. Paternidad

Artículo 11. Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo

Artículo 12. Suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia

Artículo 13. Violencia de género

Capítulo 3. Condiciones económicas

Artículo 14. Conceptos salariales

Artículo 15. Salario base

Artículo 16. Plus de libre disposición

Artículo 17. Gastos de locomoción

Artículo 18. Incentivos- "Doble reparto"

Artículo 19. Plus de responsabilidad

Artículo 20. Plus Productividad

Artículo 21. Plus efectividad I, II, III

Artículo 22. Plus Puntualidad

Artículo 23. Pagas extraordinarias

Capítulo 4. Jornada de trabajo, horario y descansos

Artículo 24. Jornada de trabajo

Artículo 25. Calendario laboral

Artículo 26. Descanso semanal

Artículo 27. Vacaciones

Capítulo 5. Permisos y licencias

Artículo 28. Permisos

Artículo 29. Licencias

Capítulo 6. Salud laboral

Artículo 30. Salud laboral y peligrosidad

Artículo 31. Reconocimientos médicos

Capítulo 7. Derechos sindicales

Artículo 32 Garantías sindicales

Capítulo 8. Condiciones sociales

Artículo 33 Seguros

Capítulo 9. - Faltas y sanciones

Artículo 34 Faltas

Artículo 35. Sanciones

CAPÍTULO 1

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación

Este convenio afecta a la totalidad del personal con contrato laboral vinculado a la empresa Inillotempore, SL. Sin embargo, este convenio afectará a las empresas que en un futuro se subroguen o sucedan en las relaciones laborales de los trabajadores que prestan a sus servicios en la empresa Inillotempore, SL.

Artículo 2. Ámbito territorial

Este convenio afecta al personal de la empresa de todos los centros de trabajo existentes o que se puedan crear durante su vigencia en Lleida y Provincia.

Artículo 3. Entrada en vigor y vigencia

Este convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2010, aunque sus efectos económicos serán a partir del momento de su firma, y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2013.

Artículo 4. Prórroga y denuncia

En caso de que ninguna de las partes legitimadas denunciara este convenio dentro del plazo fijado para hacerlo, éste se entenderá prorrogado tácitamente por períodos de una anualidad, sin ninguna modificación de sus conceptos, módulos y retribuciones. La denuncia para la rescisión o revisión del convenio podrá formularla cualquiera de las partes dos meses antes de su finalización.

CAPÍTULO 2

Plantillas

Artículo 5. Plantilla

La empresa facilitará al delegado de personal, siempre que lo solicite por escrito, la relación de toda la plantilla con su categoría, situación y derechos adquiridos. La relación incluirá nombre, apellidos, fecha de incorporación en la empresa y categoría profesional. La relación de datos a facilitar se puede ver alterada por el articulado vigente en cada momento de la LOPD.

Artículo 6. Categorías

Durante la vigencia de este convenio, se establecen las categorías siguientes:

- Repartidor a pie: El profesional que ejerce sus tareas laborales a pie

- Repartidor en vehículo: El profesional que ejerce sus tareas laborales con un vehículo de cuatro ruedas.

- Jefe de reparto: Aquel repartidor que la empresa asigna a fin de que dirija un grupo de repartidores, ya sean a pie o en vehículo.

- Técnico de Primera: será aquel profesional que se ocupa de las tareas administrativas de forma autónoma, sin que haya de

recibir las directrices de su superior jerárquico para desarrollar el día a día.

Artículo 7. Ropa de trabajo

La empresa cada dos años dará a los repartidores un anorak para el invierno que sea impermeable y cada año una camiseta para el verano.

Artículo 8. Excedencias:

El trabajador con una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

La autorización de la excedencia tendrá carácter inmediato, si bien la empresa tendrá la potestad de retrasar la excedencia voluntaria por motivos de producción de uno a tres meses siempre informando adecuadamente. En caso de que la empresa considere que la excedencia sea pospuesta por un periodo superior, se reunirá con el representante de los trabajadores para intentar buscar una solución pactada.

Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde la anterior excedencia.

Por otro lado, los trabajadores/as tendrán reconocido un periodo de excedencia, no superior a tres años, para cuidar de cada hijo, tanto si lo es por naturaleza o por adopción. Durante el primer año de excedencia, el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Pasado este tiempo, la reserva quedará sometida a un puesto de trabajo del mismo grado profesional o categoría equivalente.

Esta excedencia se puede iniciar en cualquier momento dentro de los tres años.

Los trabajadores/as podrán acogerse a una excedencia no superior a dos años para poder atender familiares, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no se puedan valer por sí mismos y no desarrollen ningún trabajo pagado y que la necesidad de la presencia del trabajador esté justificada.

Para cuidar de familiares de primer grado, siempre que esté debidamente acreditada, el trabajador tendrá derecho a una excedencia de un año con reserva de su puesto de trabajo.

Artículo 9. Maternidad:

El tiempo de descanso por maternidad es de 16 semanas. Es obligatorio que seis semanas se disfruten inmediatamente tras el parto.

En caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, el descanso puede ser solicitado por la madre o por el padre.

El tiempo de descanso se contabiliza a elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la cual se constituye la adopción.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres en el país de origen del adoptado (debidamente acreditado), el periodo de descanso puede iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la cual se constituye la adopción (debidamente acreditada)

Artículo 10. Paternidad:

La suspensión del contrato por paternidad se concreta en 13 días interrumpidos, que se pueden disfrutar desde el final del permiso retribuido por nacimiento, ya sea coincidiendo con la suspensión por maternidad, o inmediatamente después de acabarse la suspensión por maternidad.

Artículo 11. Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo:

Si los procedimientos o condiciones de trabajo pueden influir negativamente en la trabajadora embarazada y no es posible cambiarla de lugar, está la posibilidad de suspender el contrato, con reserva del puesto de trabajo y con el consiguiente cobro de subsidio por riesgo durante el embarazo.

Artículo 12. Suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia:

Si los procedimientos o condiciones de trabajo pueden influir negativamente en la trabajadora durante la lactancia natural o sobre el lactante y no es posible cambiarla de lugar, está la posibilidad de suspender el contrato de trabajo, con reserva de puesto de trabajo y con el consiguiente cobro del subsidio por riesgo durante la lactancia natural.

La duración de la situación será desde que se suspenda el contrato de trabajo por riesgo derivado del puesto de trabajo o de las condiciones en las cuales se trabaja, hasta la reincorporación al trabajo y, como máximo, hasta los 9 meses del hijo o la hija.

Artículo 13. Violencia de género

La trabajadora víctima de la violencia de género (debidamente acreditado con informes de los servicios sociales y con orden de protección) tendrá el derecho, para poder hacer efectiva su protección, a la reducción y reordenación del tiempo de trabajo, a la suspensión del contrato o a la extinción del contrato.

También disfrutará de protecciones jurídicas específicas en relación a las ausencias y faltas de puntualidad y a la nulidad del despido de la mujer trabajadora víctima de la violencia de género durante el disfrute de los derechos anteriores.

CAPÍTULO 3 Condiciones económicas

Artículo 14. Conceptos salariales

Las retribuciones del personal comprendido en este convenio (que quedan determinadas en el anexo I) estarán constituidas por el salario base y sus complementos, y corresponden a la jornada normal fijada en este convenio.

Artículo 15. Salario base

Es la retribución mensual que, con carácter ordinario y fijo, percibe el trabajador en función de su categoría laboral, independientemente de los complementos.

Artículo 16. Plus de libre disposición

Vistas las especiales características del reparto de prensa diaria se establece este plus que lo cobrarán aquellos trabajadores que tengan reconocida la libre disposición, es decir, que estarán a disposición del Jefe de reparto para cubrir necesidades puntuales derivadas de su trabajo, cómo pueden ser bajas por I.T. de compañeros, inclemencias meteorológicas, retraso en la recepción de las publicaciones. La cantidad de este plus de libre disposición se cuantifica en el anexo I, que es del 7,17% del salario base. A excepción de lo que corresponde al Jefe de reparto que será de un 10% del salario base para estar a disposición de su superior jerárquico.

El cobro de este plus permite que la jornada de trabajo efectivo de los trabajadores durante estas fases podrá ser la máxima legal establecida en el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores.

La disponibilidad de la libre disposición no comportará en ningún caso un incremento anómalo de la jornada anual establecida en el calendario laboral

Artículo 17. Gastos de locomoción

Aquellos trabajadores a los cuales la empresa asigne que su trabajo se haga en vehículo propio, percibirán los correspondientes gastos de locomoción que se fijan en la cantidad establecida en el anexo I. En el caso que la empresa facilite el vehículo de reparto se dejará de percibir. En ningún caso cobrarán los gastos de locomoción los repartidores que desarrollen sus tareas a pie.

Queda expresamente prohibido hacer el reparto en motocicleta, si este hecho no se lleva a cabo, comportará la pérdida de los gastos de locomoción y la sanción pertinente para el trabajador/a.

Se fijan cuatro tipos de gastos de locomoción, de acuerdo con la

asignación de la ruta de reparto que lleve a cabo el trabajador/a, ruta interior corta (de 1 a 6 Km./día) ruta interior media (de 7 a 12 Km./día), ruta interior larga (de 13 a 25 Km./día) y ruta exterior (más de 25 Km./día)

Artículo 18. Incentivos- “Doble reparto”

El reparto en determinadas fechas siempre que suponga un esfuerzo añadido por parte de los trabajadores fuera de su horario normal de trabajo se compensará pagando una jornada de más, siempre que implique el volver a recorrer la totalidad de la ruta.

Artículo 19. Plus de responsabilidad

Se aplicará a aquellos trabajadores que ostenten la categoría de jefe y se hagan cargo de un equipo. La retribución de este complemento queda fijada en el anexo I. Si no se ostenta la categoría de jefe el plus se reducirá a la mitad.

Artículo 20. Plus Productividad

Se aplicará un plus de productividad según anexo I en función de la asistencia y efectividad en el puesto de trabajo, es decir, este plus lo cobrarán todas aquellas personas que con veintiséis días de trabajo mensual hagan de cinco a diecinueve “quejas” o la parte proporcional si los días de trabajo son menos. En todos los supuestos que se haga referencia expresa a las “quejas”, éstas se revisarán por el Jefe de Reparto, por la Delegada de Personal y por un representante de la empresa.

Se entiende por queja, el error en la entrega, ya sea por omisión o por intercambiar la publicación.

Artículos 21. Plus efectividad I, II, III

Para premiar el esfuerzo de todos aquellos repartidores que desarrollen su tarea con diligencia y efectividad se establece el plus de efectividad I que se cobrará mensualmente a razón de 24 euros para todos aquéllos que hagan de dos a cuatro quejas mensuales y el plus efectividad II, de 40 euros para aquéllos que hagan cero o una queja al mes, para cobrar este plus se tendrá que haber trabajado veintiséis días o la parte proporcional de días, y quejas y hacer un reparto mínimo de 170 ejemplares de pago diarios. En caso de que no se repartan los 170 ejemplares diarios, se tendrá derecho a cobrar este plus siempre y cuando no se esté de vacaciones, entonces se hará la parte proporcional de quejas, de días trabajados y del valor del plus. Estos dos supuestos no son acumulables en ningún caso.

Por los próximos años de vigencia del convenio los aumentos serán:

Año 2011: 24 euros y 45 euros respectivamente

Año 2012: 24 euros y 50 euros respectivamente

Año 2013: 24 euros y 55 euros respectivamente

Como este plus de efectividad premia la diligencia en el trabajo, no es cobrará si durante el periodo de un mes se pierden más de una llave de alguno de los portales de suscriptores de la ruta del repartidor.

Para aquellos trabajadores que ostenten la categoría de jefe de sección y con el fin de premiar el esfuerzo y la diligencia se establece el plus mensual de efectividad III por un importe de 50 euros siempre que cumplan todos los parámetros que se detallan a continuación por una jornada laboral completa o su parte proporcional en relación a la jornada a tiempo parcial:

1. - Confeccionar diariamente el parte de asistencia de trabajadores.

2. - Tener confeccionado y entregado el cuadrante mensual de descanso semanal y vacaciones de todos los trabajadores el día 15 de cada mes, con copia para su superior inmediato

2. - Tener entregadas y firmadas todas las nóminas y contratos del personal, y otros documentos administrativos que puedan ser necesarios, a los diez días de su recepción, a excepción del personal que esté de vacaciones o de baja por I.T.

3. - Aportar el cuadrante mensual al respectivo Jefe, con las

firmas de cada repartidor expresando su conformidad de recepción de las quejas diarias de cada ruta.

4. - Actualizar el listado de cada ruta por orden de reparto una vez al mes.

Por los próximos años de vigencia del convenio los pluses serán:

Año 2011: 60 euros

Año 2012: 70 euros

Año 2013: 80 euros

En caso de conflicto para determinar si se han cumplido o no los parámetros se reunirán, el interesado/ada, la Delegada de los Trabajadores, el trabajador/res que denuncien la falta de documentos y un representante de la empresa.

Artículo 22: Plus puntualidad

Para todos aquellos trabajadores que en el momento de la firma de este convenio tengan en su recibo de salarios un a cuenta de convenio lo consolidarán como plus de puntualidad, por el mismo importe que vengan cobrando.

Este plus se dejará de percibir en su totalidad, cuando el trabajador en un periodo de un mes tenga tres faltas de puntualidad de menos de 15 minutos y dos de más de 30 minutos en el mismo periodo. Los meses no se computarán de forma natural.

Para las nuevas contrataciones el plus será de 47,82 euros por una jornada de 40 horas semanales o lo que es lo mismo 21,52 por una jornada de 18 horas semanales

Artículo 23. Pagas extraordinarias

Se fijan dos pagas a liquidar durante el año.

Paga de verano: se cobrará antes del 1 de julio y será equivalente al salario base más el plus de libre disposición, el de responsabilidad de aquéllos que lo cobren, el de productividad y puntualidad, aquéllos que lo hayan cobrado durante el periodo efectivo de la paga; esta paga extra se devengará de julio en junio del año siguiente.

Paga de Navidad: se cobrará antes del 20 de diciembre y será equivalente al salario base más el plus de libre disposición, el de responsabilidad de aquéllos que lo cobren, el de productividad y puntualidad de aquéllos que lo hayan cobrado durante el periodo efectivo de la paga; esta paga extra se devengará de enero en diciembre de cada año.

CAPÍTULO 4

Jornada de trabajo, horario y descansos

Artículo 24. Jornada de trabajo

La jornada de trabajo para todo el personal afectado por este convenio será de 36 horas semanales. Para el personal que esté contratado a tiempo parcial en el momento de la firma de este convenio con una jornada laboral de 18 horas semanales, ésta se distribuirá del lunes al domingo de las 5.30 horas a las 8.30 horas. Expresamente se manifiesta que para cubrir necesidades eventuales de producción se tenga que ampliar este horario, se fija el plus de libre disposición. El cual permite modificar el horario, respetando siempre la jornada anual.

Artículo 25. Calendario laboral

El Jefe de reparto fijará la jornada y el horario de trabajo y los diversos turnos que se tengan que hacer y dará copia a la Representante de los Trabajadores. El Jefe de reparto elaborará un cuadrante que refleje la anterior situación, que estará a disposición de todos los trabajadores y trabajadoras en la recepción del Diario Segre y del cual recibirán una copia el día 15 del mes anterior, de manera que puedan saber 15 días antes del inicio del nuevo cuadrante cuándo tendrán sus días festivos y cuándo tendrán las correspondientes vacaciones.

Artículo 26. Descanso semanal

El sistema de descanso semanal se fijará para cada grupo de trabajo a razón de un día de descanso semanal, siempre que las necesidades de la producción lo permitan, en el caso de no poder

disfrutarse se acumularan y se disfrutarán cuando estas necesidades lo permitan, en ningún caso se perderán. El hecho de cobrar el plus de libre disposición permite este cambio del día de descanso.

Aquellos repartidores que sean designados por la empresa como "comodines" entendiendo por comodín aquel/lla repartidor/a que como mínimo es conozca dos o más rutas de reparto, disfrutarán de un día de descanso mensual extra.

Artículo 27. Vacaciones

El periodo de vacaciones anuales retribuidas por año de servicio será de 30 días naturales más un día y medio por festivo trabajado. Entendiendo por festivo las 14 fiestas marcadas anualmente en el cuadro horario de la empresa, y sin superar en ningún caso los 45 días naturales de vacaciones anuales. Los turnos de vacaciones se pactarán de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores. El turno de elección será rotativo.

Ante las especiales características del reparto de prensa diaria, se pacta expresamente que una parte de las vacaciones se disfrutará de forma semanal alterna a razón de tres o cuatro días en el mes, dejando siempre un periodo de descanso mínimo de 12 días seguidos.

CAPÍTULO 5 Permisos y licencias

Artículo 28. Permisos:

- Dieciocho días en caso de matrimonio o constitución de pareja de hecho, siempre que no haya dispuesto de este permiso en los 5 años anteriores.

- Dos días en caso de nacimiento de hijo/a

- Dos días en caso de hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que necesite reposo domiciliario, accidente, enfermedad grave o muerte de cónyuge, compañero/a, hijo/a, padre o madre y otros parientes hasta segundo grado, que pasará a ser de un día en caso de que sea hasta tercer grado. En caso de que, por estos motivos, haya que hacer un desplazamiento superior a los 400 kilómetros (ida y vuelta), el permiso será de cuatro días.

- Dos días por traslado de domicilio habitual.

- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos fijados legalmente.

- El trabajador podrá disfrutar de los permisos necesarios a contribuir a exámenes, incluido el de conducir, controles prenatales y técnicas de preparación al parto que se tengan que realizar dentro de la jornada laboral, aportando el correspondiente justificante.

- Cuando el trabajador necesite acudir inexcusadamente en horario laboral al consultorio médico por razones de enfermedad u otras contingencias afines (controles, cuidados, rehabilitaciones) en horas coincidentes con su jornada laboral, obtendrá permiso para ausentarse del centro de trabajo por el tiempo necesario, cosa que tendrá que justificar con el correspondiente justificante médico, especificando la hora de la visita.

- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad o acumularla en jornadas completas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que trabajen los dos.

- Acumulación lactancia: La trabajadora por su voluntad podrá disfrutar del permiso por lactancia de manera acumulada en 14 días. En caso de que la trabajadora vuelva a trabajar antes que el hijo/a tenga los cuatro meses, se sumarán a los 14 días el tiempo de manera proporcional. Una vez se haya disfrutado de esta acumulación no se podrá reclamar ninguna reducción o ausencia, aunque el hijo/a sea más pequeño de 9 meses, por este concepto.

- En el caso de parte prematuro y con motivo de hospitalización postparto del recién nacido, la suspensión de las 16 semanas se podrá computar a partir de la fecha del alta hospitalaria, sin que en este cómputo se puedan tener en cuenta las 6 semanas posteriores al parto de qué tiene que disfrutar necesariamente la madre.

- En el supuesto de parto prematuro con falta de peso del bebé y cuando el recién nacido requiera hospitalización postparto por un periodo superior a 7 días, las 16 semanas se ampliarán a los días que dure la hospitalización con un máximo de 13 semanas.

- Quien por razones de guarda legal tenga a su cargo directo un menor de 8 años, un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no haga ningún trabajo pagado tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, que podrá ser entre 1/8 y ½ de la jornada con la disminución proporcional del salario.

- Tendrá el mismo derecho quien necesite encargarse de un familiar directo, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no se pueda valer para si mismo y que no haga ningún trabajo pagado.

- La empresa atenderá los temas de conciliación de la vida familiar que le sean presentados por escrito y una vez estudiados dará una respuesta (con la rapidez que el caso necesite) el más favorable posible en relación con la conciliación de la vida familiar, intentando adaptar la conciliación de la vida familiar con la organización del trabajo.

La concreción horaria y la determinación del periodo para disfrutar del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderá al trabajador/a dentro de su jornada.

En caso de reducción de jornada el trabajador/a avisará la empresa con 15 días de antelación volver a su jornada normal.

Artículo 29 Licencias

Los trabajadores que tengan en la empresa una antigüedad mínima de un año podrán solicitar, en caso de necesidad justificada (mejora de la formación profesional, completar estudios, preparación de exámenes, etc.), licencia sin sueldo por un plazo no superior a dos meses. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez al año.

Todos los trabajadores tendrán también derecho a licencia no remunerable por el tiempo necesario por enfermedad de hijos, cónyuge o compañero, padres, abuelos o hermanos, siempre que justifiquen esta enfermedad y la necesidad ineludible de su asistencia.

CAPÍTULO 6 Salud laboral

Artículo 30 Salud laboral y peligrosidad

Se cumplirán las disposiciones que fija la actual Ley de Salud Laboral, como también las medidas de seguridad e higiene de especial aplicación a la actividad específica de la empresa y a la de sus diversos centros laborales, secciones o departamentos. Se nombrará el delegado de prevención.

Artículo 31 Reconocimientos Médicos

La empresa facilitará un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores, la empresa facilitará anualmente un documento a todos los trabajadores con la obligación de firmarlo especificando si optan a hacerse la revisión o por contra rehusan de la misma.

CAPÍTULO 7 Derechos sindicales

Artículo 32 Garantías sindicales

Se reconocen las facultades y garantías de los representantes legales de los trabajadores, de acuerdo con lo que fija el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (1/1995, de 24 de marzo).

El crédito de horas mensuales retribuidas que corresponde al delegado de personal es de quince.

Las horas destinadas a las reuniones con la empresa, a propuesta de ésta, o a la negociación del convenio no consumirán el crédito horario mensual.

Los trabajadores de la empresa tienen derecho a reunirse en asamblea. La empresa pondrá a disposición del delegado de personal un local para que se puedan reunir sus miembros y el material necesario para desarrollar su tarea.

CAPÍTULO 8 Condiciones sociales

Artículo 33. Seguros

La empresa contratará anualmente, para su personal de plantilla, un seguro de accidentes, que cubre la invalidez y la muerte, siempre que ésta tenga lugar exclusivamente dentro de la jornada laboral de cada trabajador.

CAPÍTULO 9 Faltas y sanciones

Artículo 34. Faltas:

Toda falta cometida por un trabajador contra la disciplina o régimen de trabajo será calificada, teniendo en cuenta su importancia, trascendencia o intención, como leve, grave o muy grave.

Entre otros se mencionan:

Faltas leves:

La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, siempre que no comporte ningún tipo de perjuicio para la empresa, se entiende por perjuicio la llamada de más de dos suscriptores quejándose de que han recibido tarde el diario.

No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuándo se falta por motivo justificado, a menos que quede probada la imposibilidad de haberlo efectuado.

Falta de cuidado en la conservación del material y de las instalaciones y en especial en los coches de la empresa, así como utilizarlos correctamente respetando las normas de circulación en todo momento.

Mantener el coche de empresa limpio de cualquier desperdicio propio del reparto.

La falta ostensible de higiene y limpieza personal.

No atender al público o clientes con corrección

Entregarse a juegos y descuidos dentro del horario laboral.

No colaborar con la empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

No asistir a reuniones, cursos, etc. Organizados por la empresa dentro del horario laboral.

Perder más de tres claves de alguno de los portales de los suscriptores de la ruta.

Faltas graves:

Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un periodo de un mes o que la falta de puntualidad implique perjuicio para la empresa, es decir que tres suscriptores se hayan quejado manifestando de que han recibido el diario tarde.

La simulación de enfermedad o accidente.

La negligencia o desidia en el trabajo que afecte en la buena marcha del servicio.

La imprudencia en la realización del trabajo, en especial atención a no respetar las normas de circulación ya sea en coche de empresa o particular.

El coche de empresa no podrá ser utilizado por ninguna otra finalidad que no sea la laboral y dentro del horario definido contractualmente.

La indisciplina manifiesta o desobediencia a los superiores en materia laboral

Reincidencia de tres o más faltas leves en el periodo de un mes.

El abandono del servicio sin causa justificada.

Ausencia del trabajo sin causa justificada.

La reincidencia para no asistir a reuniones, cursos, etc. Organizados por la empresa dentro del horario laboral.

La reincidencia en la pérdida de clavos, en lo mismo más o en diferentes meses.

Faltas muy graves:

Más de cinco faltas de puntualidad en un mes a la asistencia al trabajo o que la falta de puntualidad comporte la baja de un suscriptor por el hecho de haber recibido el Diario tarde.

El fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral. (Se sanciona el hecho no el valor del producto objeto del hurto o robo)

Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar, o causar desperfectos graves en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, bienes y documentos trascendentales para la empresa.

Ausencia del trabajo sin causa justificada de cuatro o más días.

La embriaguez habitual o toxicomanía, cuando sus efectos afecten al rendimiento normal del trabajo.

Revelar el secreto profesional de documentos reservados de la empresa cuando éstos pudieran afectar en la producción o causar perjuicios graves a la empresa.

Los maltratos de palabra o de obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto o consideración.

Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador/ora de la empresa. Si las ofensas se hacen desde posiciones de superioridad jerárquica o sobre personas con contrato temporal, se considerarán, además de falta muy grave, abuso de autoridad sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando o cargo de responsabilidad.

No asistir reiteradamente en tres o más convocatorias por parte de la empresa dentro del horario laboral referentes a prevención de riesgos laborales o seguridad y salud en el trabajo o cualquier otra materia sujeta a regulación para la Ley de prevención de Riesgos laborales.

La reincidencia continuada en más de dos meses en la pérdida de claves de alguno de los portales de la ruta o perder todo el juego entero de claves de toda una ruta o parte de ella.

La reiteración de fuera faltas graves en un periodo de seis meses.

Comercializar con los productos que se está repartiendo con finalidades lucrativas o no.

Se reconoce la facultad de sancionar por parte de la empresa de acuerdo con el que se fija al texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (1/95 de 24 de marzo) y subsidiariamente en todo lo que no quede regulado en éste artículos en cuándo a hechos sancionables se estará en lo que se dispone en la Resolución de 13 de mayo de 1997 de la Dirección General de Trabajo en su artículo 18.

Artículo 35. Sanciones:

Las sanciones máximas que se podrán imponer en cada caso, teniendo en cuenta la gravedad de la falta cometida, la reincidencia y su incidencia en las relaciones laborales, serán las siguientes:

Para faltas leves: amonestación verbal y escrita

Para faltas graves: amonestación por escrito y/o suspensión de sueldo y trabajo de 2 a 15 días.

Para faltas muy graves: suspensión de sueldo y trabajo de 15 a 90 días o despido.

ANEXO I

El representante de La empresa y la representación de los trabajadores de Inillotempore, hacen constar:

Falta el artículo de la Comisión paritaria,

Artículo 36. Comisión paritaria

Para todas las cuestiones derivadas de la aplicación de este convenio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 85 e) del Estatuto de los trabajadores, se ha de nombrar una comisión paritaria compuesta por un representante de la empresa y uno de los trabajadores.

ANEXO I**Tablas salariales**

Las cantidades de los repartidores corresponden a una jornada de 18 horas

<i>Salario base repartidor:</i>	267,77 euros
<i>Plus libre disposición:</i>	19,20 euros (7.17%SB)
<i>Gastos locomoción 1-6 Km.:</i>	30,00 euros
<i>Gastos locomoción 7-12 Km.:</i>	60,00 euros
<i>Gastos locomoción 13-25 Km.:</i>	99,82 euros
<i>Gastos locomoción + 25 Km.:</i>	178,24 euros
<i>Plus Producción (6-19 quejas/26 días)</i>	125,58 euros
<i>Plus Puntualidad</i>	21,52 euros
<i>Plus Efectividad I</i>	24,00 euros
<i>Plus Efectividad II</i>	40,00 euros

ANEXO I
Tablas salariales

Las cantidades corresponden a una jornada de 40 horas

CATEGORÍA	SALARIO BASE
<i>Repartidor</i>	595,04 euros
<i>Jefe repartidores</i>	862,00 euros
<i>Técnico de Primera</i>	1449,32 euros
Tabla de Pluses	
<i>Las cantidades corresponden a una jornada de 40 horas</i>	
<i>Plus libre disposición repartidores:</i>	7,17% sobre salario base
<i>Plus libre disposición resto categorías</i>	10,00% sobre salario base
<i>Gastos locomoción 1-6 Km.:</i>	66,66 euros
<i>Gastos locomoción 7-12 Km.:</i>	133,33 euros
<i>Gastos locomoción 13-25 Km.:</i>	221,82 euros
<i>Gastos locomoción +25 Km.:</i>	396,08 euros
<i>Plus Producción (6-19 quejas/26 días)</i>	279,06 euros
<i>Plus Puntualidad</i>	47,82 euros
<i>Plus Efectividad I</i>	53,33 euros
<i>Plus Efectividad II</i>	88,88 euros
<i>Plus Efectividad III</i>	50,00 euros
<i>Plus Responsabilidad</i>	240,65 euros

- ♦ -

DEPARTAMENT DE TERBALL

SERVEIS TERRITORIALS A LLEIDA

RESOLUCIÓN**8313**

De 12 de juliol de 2010, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Lerigraf, SLU de la localitat de Lleida (Segrià) per als anys 2010 a 2011 (codi de conveni núm. 2501232).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Lerigraf, SLU de la localitat de Lleida (Segrià) per als anys 2010 a 2011, subscrit per les parts negociadores el dia 16 de juny de 2010, i de conformitat amb el que estableixen 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.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, i l'article 170 de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Lerigraf, SLU de la localitat de Lleida (Segrià) per als anys 2010 a 2011 (codi de conveni núm. 2501232), al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Lleida.

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

Lleida, 12 de juliol de 2010

La directora en funcions, Pilar Nadal i Reimat

Conveni Col·lectiu de treball de l'empresa Lerigraf, SLU de la localitat de Lleida (Segrià) per als anys 2010 a 2011

Transcripció literal del text signat per les parts

**CONVENI LERIGRAF, S.L.U.
ANYS 2010 - 2011**

Capítol 1 – Disposicions generals

Article 1. Àmbit d'aplicació

Article 2. Àmbit territorial

Article 3. Entrada en vigor i durada

Article 4. Pròrroga i denúncia

Article 5. Garantia ‘ad personam’

Article 6. Comissió paritària

Capítol 2 - Organització i condicions de treball

Article 7. Principi general

Article 8. Modificacions laborals

Article 9. Acomiadament per causes objectives

Article 10. Mobilitat funcional i geogràfica

Capítol 3 - Plantilles

Article 11. Plantilla

Article 12. Categories

Article 13. Assignació del treball

Article 14. Canvis de categoria

Article 15. Promoció i ascensos

Article 16. Formació professional

Article 17. Convenis amb facultats o escoles tècniques

Article 18. Excedències

Article 19. Maternitat

Article 20. Paternitat

Article 21. Risc durant l'embaràs

Article 22. Risc durant la lactància natural

Article 23. Violència de gènere

Capítol 4 - Condicions econòmiques

Article 24. Conceptes salarials

Article 25. Salari base

Article 26. Plus lliure disposició

Article 27. Plus nocturnitat

Article 28. Plus responsabilitat

Article 29. Plus dominical

Article 30. Pagues extraordinàries

Article 31. Altres retribucions: retribucions en cas d'accident o malaltia

Article 32. Despeses de viatges, dietes i altres

Article 33. Augment salarial

Capítol 5 - Jornada de treball, efectivitat en el treball, horaris, descansos

Article 34. Jornada de treball

Article 35. Plus ampliació de jornada

Article 36. Prima productivitat

Article 37. Quadre horari

Article 38. Hores extraordinàries

Article 39. Descans mensual

Article 40. Vacances

Capítol 6- Permisos i llicències

Article 41. Permisos retribuïts

Article 42. Llicències

Capítol 7 - Faltes i sancions