



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SEC. PRODUCT., COMERCIO Y TRABAJO

**12255** *CONVENIO COLECTIVO IBIMENSA URGENTE SL*

**RESOLUCION** de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Ibimensa Urgente SL código convenio 03101062012021, suscrito por un lado por la representación de la empresa y por otro por la representación de los trabajadores.

#### ANTECEDENTES DE HECHO

- I. Con fecha 06/08/2021 se remitió al Registro de Convenios de Alicante el texto nuevo del convenio de empresa.
- II. De acuerdo con la tramitación habitual, se solicitó informe a la Inspección. Una vez recibido informe de la Inspección se cursó el requerimiento oportuno a la comisión negociadora.
- III. Se ha efectuado la subsanación conforme a lo requerido.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Es competente la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 4105/1982, de 29 de diciembre, Decreto 105/2019 de 5 de julio del Consell por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerias de la Generalitat, Decreto 5/2019, de 16 de junio del Presidente de la Generalitat por el que se determina el número y denominación de las consellerias y sus atribuciones y el Decreto 175/2020, de 30 de octubre del Consell por el que se acuerda el Reglamento orgánico y Funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, sectores productivos, comercio y trabajo, desarrollado por la Orden 1/2021, de 6 de abril, de la Conselleria de Economía Sostenible, sectores productivos, comercio y trabajo,

SEGUNDO.- Resultan de aplicación:

- Lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.
- El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de Trabajo.



- Y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial **ACUERDA:**

**Primero.-** Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Convenio.

**Segundo.-** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Alicante a 22 diciembre 2021

LA DIRECTORA TERRITORIAL DE ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS,

COMERCIO Y TRABAJO

Emilia González Carrión



**TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO CELEBRADO ENTRE  
LA EMPRESA IBIMENSA URGENTE ,S.L. (MRW IBI) Y TODO SU PERSONAL  
LABORAL**

**TITULO PRIMERO**

**Artículo 1º.- Ámbito funcional y personal**

El presente convenio afecta y obliga a la empresa IBIMENSA URGENTE, S.L. en la provincia de Alicante, y a todos los empleados de la misma que trabajen en el centro de trabajo, y para todas las actividades desarrolladas por la empresa durante el periodo de vigencia del presente convenio, entendiéndose comprendidos expresamente dentro del concepto de empleados, todos aquellos que no estén expresamente excluidos por el apartado 3º del artículo 1º del Estatuto de los Trabajadores.

Para el caso de que la empresa iniciase alguna actividad, cuya clasificación profesional no se encontrase definida, se estará a lo dispuesto por la Comisión Paritaria a ese respecto.

**Artículo 2º.- Ámbito territorial**

El ámbito de aplicación del presente Convenio se circunscribe a la provincia de Alicante.

**Artículo 3º.- Vigencia y duración**

El texto normativo del presente Convenio tendrá una vigencia desde el 1 de Enero de 2021, manteniéndose su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2025.

Si no mediara denuncia por cualquiera de las partes firmantes, el presente Convenio se prorrogará tácitamente por periodos de un año. En caso de denuncia, ésta deberá producirse con 1 mes de antelación al vencimiento de los eventuales años de prórroga, mediante comunicación escrita que deberá dirigirse simultáneamente a la Autoridad Laboral y a las restantes partes firmantes del Convenio.

El domicilio se consigna en domicilio social existente en cada momento de la empresa IBIMENSA URGENTE, S.L.

**Artículo 4º.- Partes firmantes**

Son partes firmantes de este convenio, de una parte en representación legal de la empresa IBIMENSA URGENTE, .SL., D. JOSÉ ARÁNEGA SANTIESTEBAN; y de la otra como representantes de los trabajadores, D. JOSÉ JAVIER OLMEDO DÍAZ, representante de los trabajadores.



### **Artículo 5º.- Compensación y absorción**

Absolutamente todas las condiciones económicas establecidas en este convenio, consideradas en su conjunto, compensarán y absorberán todas las existentes, cualquiera que se ala clase, naturaleza u origen de las mismas, en el momento de su entrada en vigor. Así mismo podrán ser absorbidas por otras condiciones superiores fijadas por disposición legal, contrato individual, concesiones voluntarias, etc.

### **Artículo 6º.- Comisión Paritaria**

Las partes negociadoras, a tenor de lo dispuesto en los artículos 85.3.e) y 91 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan la designación de una Comisión Paritaria que entenderá del conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general del convenio, de la vigencia de su estricto cumplimiento, de la cláusula de descuelgue en su caso, así como de todas aquellas otras materias que el mismo contiene.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las que siguen:

- a) Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del Convenio.
- b) Actualizar el contenido del presente Convenio colectivo para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambiar normativas o de otros acuerdos que puedan afectar al contenido de este texto convencional. En este supuesto, ante cualquier modificación de las antedichas, ambas representaciones, a petición de cualquiera de ellas se reunirán al objeto de analizar las consecuencias y repercusiones que dichas reformas pudieran tener en el contenido del Convenio colectivo, procediendo, en su caso, a la adaptación del mismo a fin de mantener el equilibrio del conjunto existente con anterioridad a dichas reformas.
- c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- d) Hacer el seguimiento y, en su caso, desarrollo de la aplicación del Convenio Colectivo.
- e) Emitir informes ante cualquiera otra consulta planteada por las partes.
- f) Resolver aquellos conflictos que las partes, voluntariamente, decidan plantear ante esta Comisión Paritaria. Tras la emisión de la correspondiente resolución, quedara expedida la vía administrativa y/o judicial, salvo que las partes, expresamente, hayan dispuesto el carácter vinculante de aquélla.
- g) Determinar qué puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales podrán ser cubiertos por trabajadores con contratos en prácticas, de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio Colectivo.
- h) Conocer, bajo vicio de nulidad, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, los diversos conflictos colectivos que pudieran darse en el seno de las empresas afectadas por este Convenio Colectivo.

Asimismo, deberá conocer cualquier otro conflicto respecto del cual se prevea su necesaria actuación en este Convenio. En concreto, esta función consistirá en la evacuación de resoluciones respecto de los asuntos siguientes:



- I. Cláusulas de descuelgue, en los casos en que sea necesaria su intervención.
- II. Cualquier controversia relativa al capítulo II sobre tiempo de trabajo y descansos.
- III. Controversias que pudieran producirse en materia de vestuario, plus de transporte, manutención y complementos de incapacidad temporal.
- IV. Discrepancias surgidas de la interpretación y consultas en los casos de cierre por reforma de este Convenio.
- V. Consultas sobre autorización de Centros de Formación Profesional facultados para las clases teóricas de los contratos para formación.
- VI. Resolución de conflictos en materia de derechos y garantías sindicales.
- VII. Las funciones de mediación y arbitraje, de conformidad con el artículo 5º del Acuerdo Interconfederal sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (en adelante, ASEC).
- VIII. Desacuerdos entre empresa y trabajador acerca de la justificación de causa alegada para pasar a la situación de excedencia voluntaria.

La comisión paritaria del Convenio, será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento, y que entenderá de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, en particular las siguientes:

1.º Los términos y condiciones y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del ET.

2.º el desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en el artículo 87 y 88 de esta Ley para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

3.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias para la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 respectivamente.

4.º La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.

### **Artículo 7º.- Composición de la Comisión Paritaria**

Se crea una Comisión Paritaria, que estará compuesta por dos miembros, uno de representación de IBIMENSA URGENTE, S.L. y uno en representación de los trabajadores.

Salvo denuncia expresa de alguna de las partes firmantes, el domicilio se consigna en el domicilio social existente en cada momento de la empresa IBIMENSA



URGENTE, S.L., o la que se subroga legalmente en sus derechos y obligaciones laborales a efectos de notificaciones de todas las partes de este Convenio. Las partes firmantes procederán a la Constitución antes citada en el plazo máximo de un mes (Comisión Paritaria) a contar desde la firma del presente Convenio, salvo que por Organismo Público, se requiera antes su constitución en un plazo inferior.

#### **Artículo 8º.- Funcionamiento de la Comisión Paritaria.**

1. La actuación de la Comisión Paritaria se regirá por los siguientes criterios:
  - a. Salvo previsión expresa en contrario, su actuación será siempre preceptiva antes del planteamiento de la correspondiente reclamación sin perjuicio de otras actuaciones anteriores que pudieran acordarse por parte de la propia Comisión Paritaria.
  - b. Las cuestiones sobre las que deba entender la Comisión Paritaria se plantearán por escrito por quien las promueva y su contenido deberá ser suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa.
  - c. De los asuntos planteados en cada reunión, deberá emitir la preceptiva resolución en el plazo máximo de quince días naturales desde que quedó válidamente constituida, salvo que las partes, por unanimidad decidan que, por razones de urgencia, resulta conveniente que se dilucide el asunto en un plazo inferior, en cuyo caso el mismo será de un máximo de 72 horas. Esta tramitación de urgencia podrá ser solicitada en el escrito en que se haya planteado la intervención de la Comisión Paritaria.
2. Se llevará un registro de las actas de todas las reuniones.
3. En lo no previsto en el presente Convenio respecto del funcionamiento de su Comisión Paritaria, ésta podrá establecer, mediante acuerdo unánime de sus componentes, las normas al respecto que considere convenientes para el mejor desempeño de sus funciones.

#### **Artículo 9º.- Régimen de acuerdos de la Comisión Paritaria.**

1. Las decisiones en el seno de la Comisión Paritaria se adoptarán por unanimidad de los miembros asistentes cuando se encuentre válidamente constituida.
2. De acuerdo con la relevancia de cada acuerdo y la afectación general que el mismo pueda tener en el sector, la Comisión Paritaria decidirá cuáles de los acuerdos adoptados en su seno serán publicados en el Boletín Oficial de la Provincia.
3. Respecto de aquellos asuntos y consultas planteadas para la resolución de una cuestión concreta, sin que la misma tenga alcance general, obligará a las partes en los términos siguientes:



a. En caso de que se trate de un asunto de los específicamente previstos en este Convenio Colectivo, las partes se comprometen a no acudir a la vía judicial o administrativa, excepto en los casos en que pudieran vencer plazos de caducidad, ni plantear medidas de presión o declarar conflicto colectivo hasta tanto la Comisión se haya pronunciado sobre la cuestión planteada.

b. Por contra, en caso de que las partes, de mutuo acuerdo, decidan plantear cualquier cuestión diversa a las mencionadas en el apartado anterior y expresamente decidan someterse a la resolución de la Comisión Paritaria, la misma tendrá carácter vinculante, por lo que no será posible acudir a ningún otro organismo, judicial o administrativo, para su resolución.

c. Toda resolución de la Comisión Paritaria, publicada o no, será comunicada a las representaciones de empresa y trabajadores que plantearon la cuestión ante la misma.

### **Artículo 10º.- Naturaleza de las condiciones pactadas**

Las condiciones pactadas en este Convenio son de la naturaleza siguiente:

- Vinculación a la totalidad. Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, por lo que en el supuesto de sus facultades, dejará sin efecto alguno de sus cláusulas, deberá reconsiderarse todo su contenido.

## **TÍTULO SEGUNDO: RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN, PERMANENCIAS Y CESE**

### **Artículo 11º.- Contratación**

1. Las partes firmantes del presente Convenio estiman conveniente, como criterio general de actuación, el mantenimiento del empleo durante el período de vigencia del mismo. Asimismo, se procederá en la medida de lo posible, a la creación de nuevos puestos de trabajo en caso de apreciarse aumentos significativos de producción.

2. En los términos previstos en la legislación aplicable en cada momento, las empresas entregarán a los representantes legales de los trabajadores las copias básicas de los contratos de trabajo y la notificación de las prórrogas que se celebren en la empresa, así como la información preceptiva sobre los contratos de puesta a



disposición formalizados con Empresas de Trabajo Temporal y copia básica u orden de servicio, en su caso, del trabajador puesto a disposición.

### **Artículo 12º.- Contrato eventual por circunstancias de la producción.**

Podrá celebrarse este contrato de duración determinada, previsto en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración de hasta doce meses en un periodo de 18 meses.

Cuando se celebre esta modalidad contractual con un mismo trabajador en más de una ocasión dentro del precitado periodo de 18 meses, la duración acumulada de los distintos contratos no podrá superar doce meses.

A los efectos previstos en los apartados anteriores, el período de 18 meses se computará a partir de la primera fecha en que se hayan producido las causas o circunstancias que hayan justificado su contratación. Si se trata de contrataciones en varias ocasiones dentro del periodo de doce meses, la fecha de cómputo será la del primer contrato.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

### **Artículo 13º.- Contrato de interinidad.**

1. Se podrán celebrar bajo esta modalidad aquellos contratos para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo en los supuestos previstos en el artículo 4º del Real Decreto 2720/1998, así como en los de excedencia previstos en el presente Convenio.

2. Se podrá celebrar esta modalidad contractual para la sustitución de un trabajador en situación de incapacidad temporal, finalizando la relación laboral como consecuencia de la recuperación y alta médica del trabajador sustituido.

3. Si el trabajador es declarado en situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, el contrato de interinidad se prorrogará hasta un máximo de dos años más coincidiendo con el derecho a reserva de puesto de trabajo de trabajador sustituido en los términos y condiciones fijados en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Si transcurridos esos dos años el trabajador sustituido continúa en situación de incapacidad permanente en los grados total, absoluta o gran invalidez, la empresa vendrá obligada a celebrar con el interino un contrato de la misma naturaleza que tenía el trabajador sustituido, si bien la antigüedad se computará desde la fecha en la que se declaró inicialmente la incapacidad permanente – en los grados citados - del trabajador sustituido.



Si durante esos dos años se produjese la revisión de la incapacidad y se dejase sin efecto la declaración de dicha incapacidad con reingreso en la empresa del trabajador sustituido, cesará el trabajador sustituido contratado como interino.

#### **Artículo 14º.- Contrato a tiempo parcial.**

1. El contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

A tales efectos se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable un trabajador con el mismo tipo de contrato de trabajo, que tenga jornada a tiempo completo, preste servicios en la misma empresa y centro de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador a tiempo completo comparable, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en este Convenio colectivo.

2. Este contrato podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, regulándose en lo no contemplado en este artículo, conforme el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores reformado por la Ley 12/2001, de 9 de julio, y por la normativa de desarrollo vigente en cada momento.

#### **Artículo 15º.- Contratos para la formación y el aprendizaje.**

1. Este contrato de trabajo tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores y de las trabajadoras en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, y se regirá por las reglas previstas en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, normativa de desarrollo, y lo dispuesto en el presente artículo.

2. La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima la fijada en la normativa legal vigente, en función de las necesidades organizativas y productivas de las empresas, pudiendo interrumpirse la duración del contrato en las actividades empresariales estacionales, y por lo tanto fraccionar su cómputo, sin perjuicio del cumplimiento de su duración mínima y máxima y la de sus prórrogas, que sin superar el periodo máximo de duración, podrán concertarse hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses.

3. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

4. La actividad laboral desempeñada por el trabajador o la trabajadora en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas. La impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato. Asimismo, la actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje estará relacionada con la actividad laboral desempeñada en el puesto de trabajo que ocupe la persona trabajadora, la cual deberá reunir los requisitos de acceso establecidos en la correspondiente normativa para cursar las enseñanzas de dicha actividad formativa.

5. Los convenios colectivos de ámbito inferior fijarán la retribución de éstos contratos en proporción al tiempo de trabajo efectivo.



En el supuesto de que el trabajador o trabajadora continuase en la empresa al término del contrato, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato a efecto de antigüedad en la empresa. Las empresas procederán a realizar estas contrataciones fijando criterios tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres. A tal fin, las empresas que contraten sucesivamente personas al amparo de esta modalidad formativa, alternarán la contratación de mujeres y hombres, salvo imposibilidad.

### **Artículo 16º.-Periodo de prueba.**

1.- Periodo de prueba de los contratos por tiempo indefinido y temporales. El periodo de prueba que podrá concertarse en los contratos de trabajo sujetos a una relación laboral común, por tiempo indefinido, fija ordinaria o fija discontinua, o de duración temporal o determinada, tendrá que suscribirse siempre por escrito y con sujeción a los límites de duración máxima siguientes:

| <b>Tipo y duración del contrato</b>                                  | <b>Duración periodo de prueba</b> |
|--|-----------------------------------|
| Por tiempo indefinido tanto fijos ordinarios como fijos discontinuos | 60 días naturales                 |
| Temporal superior a tres meses                                       | 45 días naturales                 |
| Temporal hasta tres meses  | 30 días naturales                 |

3. Nulidad del periodo de prueba. Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador o trabajadora haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, siempre y cuando lo hubiera superado.

4. Interrupción del periodo de prueba. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador y a la trabajadora durante el periodo de prueba, no interrumpirán el cómputo del mismo salvo que se produzca acuerdo expreso y escrito entre ambas partes, bien al suscribirse el contrato de trabajo, bien en el momento de concurrir alguna de las situaciones referidas en el presente artículo.

5. Normas comunes. Serán de aplicación al periodo de prueba las normas comunes siguientes:

- a) La empresa y el trabajador o trabajadora están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.
- b) Durante el periodo de prueba, el trabajador o trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin preaviso ni indemnización alguna.



c) Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento por ninguna de las partes, el contrato de trabajo producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados en la antigüedad del trabajador y de la trabajadora en la empresa.

d) Durante el período de prueba, el trabajador y el empresario podrán resolver libremente el contrato, sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización.

#### **Artículo 17º.- Ceses voluntarios. Plazos y preavisos.**

1. Aquel trabajador que desee cesar voluntariamente en la empresa vendrá obligado a poner esta circunstancia en conocimiento de aquella, por escrito, cumpliendo el plazo de preaviso de 15 días naturales.

2. El incumplimiento por el trabajador de esta obligación de preaviso con la antelación indicada, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación salarial el importe equivalente a un día de salario por cada día de preaviso incumplido. Por su parte, el empresario queda obligado a acusar recibo del preaviso por escrito efectuado por el trabajador.

3. Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de treinta días.

#### **Artículo 18º.- Excedencias**

Las solicitudes de excedencias y su regulación serán las previstas en el vigente Estatuto de los Trabajadores y norma que lo sustituya.

#### **Artículo 19º.- Movilidad funcional.**

1. Trabajos de categoría superior: la empresa, en caso de necesidad y por el tiempo indispensable, podrá destinar trabajadores a realizar trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a esta categoría superior con el salario que corresponda a esta categoría. En tales supuestos serán de aplicación las siguientes reglas:

- a. Cuando un trabajador realizase funciones correspondientes a un grupo profesional superior por cuatro meses consecutivos durante un año o seis meses alternativos, dentro del periodo de dos años, se respetará el salario correspondiente a la categoría superior y a su término se le reintegrará en su antiguo puesto y categoría, percibiendo a partir de ese momento el salario previsto para su categoría.
- b. Si los mencionados plazos fueran superados en un mes, el trabajador, al reincorporarse a su anterior puesto de trabajo, mantendrá el salario de la categoría superior.
- c. En caso de que la movilidad funcional tuviera su causa en la sustitución de un trabajador con reserva de puesto de trabajo, el empresario, antes de la finalización de los plazos previstos en el apartado a) podrá ofrecer al trabajador que sustituya a aquél en sus



funciones la posibilidad de mantener voluntariamente la prestación de servicios de la categoría superior, con el salario de la misma categoría, pero sin que se produzcan en ningún momento los efectos de consolidación salarial mencionados en el apartado b).

Si tras la finalización del periodo de reserva legal de puesto de trabajo, continuase la prestación de servicios de categoría superior, se producirá la consolidación salarial citada en el apartado b). en el supuesto de que el empresario no efectuase el ofrecimiento referido, optará la consolidación salarial de producirse las circunstancias del apartado b) anterior.

2. Trabajos de categoría inferior: por necesidades perentorias y por el tiempo mínimo indispensable para su atención, la empresa podrá destinar trabajadores a realizar trabajos de categoría inferior, conservando el derecho a la retribución de origen y los derechos derivados de su categoría profesional.

3. Las situaciones de movilidad funcional que se produzcan en el ámbito de la empresa serán notificadas a la representación legal de los trabajadores.

4. La movilidad funcional efectuada en los términos regulados en el presente artículo se podrá llevar a cabo sin que ello constituya una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

### **TÍTULO TERCERO: ORGANIZACIÓN**

#### **Artículo 20º.- Poder de dirección.**

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente Convenio Colectivo y en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa - con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de los trabajadores en la empresa - implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

#### **Artículo 21.- Sistema de clasificación profesional.**

1) La clasificación del personal que a continuación se consigna es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de la empresa.

2) **Movilidad funcional.** La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el



tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional. Independientemente de los supuestos anteriores, los trabajadores, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de los de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría.

3) **Grupos profesionales.** El personal que preste sus servicios en la empresa incluida en el ámbito de aplicación de este convenio se incluirá en alguno de los siguientes Niveles profesionales:

a) **NIVEL 1. PERSONAL DE TRÁFICO.** Pertenecen a este grupo todos los empleados cuyas funciones, incluyan, entre otras, el movimiento, clasificación y arrastre de mercancías y paquetes en las instalaciones de la empresa o fuera de las mismas, distribuyéndose en los siguientes niveles profesionales:

- Mensajero: Es el empleado por cuenta ajena que conduce un vehículo, propiedad de la empresa, cuya actividad consiste en la realización personal de los servicios de recogida, trámite, custodia y entrega de documentos, mercancías y pequeña paquetería en general. Entre sus funciones se incluyen asimismo cobrar portes, reembolsos, así como facturas que el cliente solicite pagar al contado.

- Ciclo mensajero: Es el empleado por cuenta ajena que conduce una bicicleta, propiedad del empleado o de la empresa, cuya actividad consiste en la realización personal de los servicios de recogida, trámite, custodia, transporte y entrega de documentos y pequeña paquetería en general. Entre sus funciones se incluyen asimismo cobrar portes, reembolsos, así como facturas que el cliente solicite pagar al contado.

- Mensajero a pie o andarín: Su función se centra en realizar misiones de pequeño transporte y/o presentación de documentación ante administraciones públicas u otras instancias dentro de un limitado radio de acción, siguiendo las instrucciones emanadas en cada caso del encargado de organizar el servicio. Entre



sus funciones se incluyen asimismo cobrar portes, reembolsos, así como facturas que el cliente solicite pagar al contado. Para efectuar su trabajo el andarán utilizará los medios públicos de transporte, urbanos y/o interurbanos, o bien cuando las distancias a recorrer razonablemente lo permitan- realizará el servicio andando, todo ello de conformidad con la práctica habitual establecida en la empresa.

b) **NIVEL 2 . PERSONAL ADMINISTRATIVO.** Pertenecen a este grupo profesional todos los trabajadores que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, comerciales y de captación de clientes, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos, entre otros, los trabajos con medios informáticos u ofimáticos, los de facturación, así como cualesquiera otras funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en ningún otro grupo profesional. Dentro de dicho grupo se incluyen los siguientes niveles profesionales:

- **Jefe de Oficina:** Es el empleado que, bajo su propia responsabilidad, realiza trabajos que requieren plena iniciativa, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos, así como funciones de jefe de tráfico del personal de movimiento. Dichas funciones, incluyen, entre otras, el reparto de trabajo entre el personal de movimiento, la asignación de vehículos a sus respectivos servicios, la atención de imprevistos, etc. Asimismo es el responsable del resto de personal del mismo grupo profesional que haya en el centro de trabajo.
- **Oficial administrativo:** Es el trabajador subordinado, en su caso, al responsable de la oficina y que con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realiza los trabajos que se le encomiendan, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos, así como funciones de jefe de tráfico del personal de movimiento. Dichas funciones, incluyen, entre otras, el reparto de trabajo entre el personal de movimiento, la asignación de vehículos a sus respectivos servicios, la atención de imprevistos, etc.
- **Auxiliar administrativo:** Es el empleado que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad. Asimismo, podrá, bajo la dependencia jerárquica de sus superiores, realizar funciones de jefe de tráfico del personal de movimiento. Dichas funciones, incluyen, entre otras, el reparto de trabajo entre el personal de movimiento, la asignación de vehículos a sus respectivos servicios, la atención de imprevistos, etc.
- **Comercial:** Es el empleado que, con plena autonomía en su labor comercial y con acreditada experiencia en su puesto de trabajo, realiza funciones comerciales. Su función principal se centra en las labores de captación de clientes y promoción de operaciones vinculadas al negocio de la Compañía, que además realiza las actividades administrativas precedentes y consecuentes a la actividad propiamente comercial. El comercial sénior realiza sus funciones con autonomía e iniciativa bajo la dependencia de la empresa y con sujeción a las instrucciones de ésta que establece su jornada y horario de trabajo.



c) **NIVEL 3. PERSONAL SUBALTERNO Y OFICIOS VARIOS:** Pertencen a este Grupo todos los empleados que se dedican a actividades auxiliares de la principal de la empresa, tanto en las instalaciones de ésta como fuera de las mismas, clasificándose en los niveles profesionales que a continuación se expresan:

- Encargado de Oficios.- Se incluye en esta categoría a aquéllos que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle realizan en el taller, en cualquier otra dependencia de la empresa o en vehículos fuera de ella, trabajos que requieren el mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material.
- Oficial de Oficios.- Se clasifican en esta categoría los que con conocimientos teórico prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo interpretar los planos y croquis más elementales.
- Mozo/peón oficios varios.- Se clasifican en esta categoría los que con conocimientos básicos, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, bajo supervisión.

#### **Artículo 22º.- Vestuario.**

1. Como vestuario se entenderá indistintamente tanto el uniforme exigido por la empresa como la ropa de trabajo necesaria para determinados puestos de trabajo, según proceda. Se entiende por uniforme aquella ropa que la empresa exija a los trabajadores para la prestación de servicios, bien sea con distintivo de la propia empresa, bien sea la habitual del sector.

Se entiende por ropa de trabajo aquella que, por las específicas características del departamento o/y puesto de trabajo, sea necesaria para la prestación adecuada de los servicios.

No obstante lo anterior, ropa de trabajo y uniforme podrán coincidir en uno solo cuando el vestuario facilitado por la empresa cumpla las condiciones exigidas para la ropa de trabajo de cada puesto de trabajo concreto.

2. La empresa estará obligada a la entrega de la ropa de trabajo necesaria y de los uniformes cuando aquella así lo exija para la prestación de servicios.

3. La duración del vestuario se determinara por la empresa en función de su estado de conservación.

4. Los trabajadores vendrán obligados a tratar el vestuario entregado por la empresa con el debido cuidado y a utilizarlo solo dentro de las instalaciones de la empresa y durante la jornada laboral. Así mismo el trabajador debe ser responsable de su uniforme, debiendo acudir a su puesto de trabajo, con el mismo en perfectas condiciones.



## **TÍTULO CUARTO: REGIMEN DE JORNADA DE TRABAJO, HORAS EXTRAS, HORAS COMPLEMENTARIAS, VACACIONES Y LICENCIAS.**

### **Artículo 23º.- Jornada de trabajo.**

Se entiende por jornada el tiempo de trabajo efectivo del empleado durante su permanencia en el local de trabajo, o fuera de el en el caso de que se encuentre realizando actividades encomendadas por la empresa.

La jornada ordinaria se establece en cómputo anual. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y aquella que lo son a tiempo completo será de 1.820 horas anuales.

Los diversos tipos de jornadas que se pueden realizar son los siguientes:

- Jornada diaria:  
Esta jornada no podrá en ningún caso exceder de nueve horas diarias en jornada ordinaria.
- Horarios. Personal de movimiento: El horario, tanto de la mañana como de la tarde, será flexible. Dicho horario, se podrá pactar semanalmente, entre empresa y trabajadores, de acuerdo con las necesidades del servicio.

Al iniciar y terminar la jornada el trabajador deberá encontrarse en la central, o hallarse realizando un servicio previamente asignado o fijo. El trabajador deberá cumplir los servicios encomendados aun cuando con la realización del último se sobrepase la teórica jornada diaria, sin que pueda por dicha causa abandonar el trabajo o demorar el servicio. El exceso trabajado se computará en la siguiente o siguientes jornadas.

Restante personal: Regirán los horarios que se pacten en cada centro de trabajo, respetando la jornada máxima establecida en el párrafo anterior.

- Jornada semanal:  
Es de 40 horas para el personal a tiempo completo, en cómputo semanal.
- Jornada anual:  
La jornada anual es de 1.820 horas de trabajo efectivo.

Se pacta una distribución irregular de jornada de hasta el 30% de la jornada ordinaria máxima en cómputo anual.

Dicha distribución irregular deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella. El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, en condiciones de realizar sus funciones profesionales.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias.



Entre el final de la jornada ordinaria y el comienzo de la siguiente mediaran, como mínimo, doce horas.

La jornada ordinaria partida tendrá una única interrupción de una hora como mínimo. Por lo tanto dicha jornada partida solo podrá tener dos periodos de trabajo durante la misma.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponer un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

En los supuestos en los que se pudiese establecer un régimen de jornada continuada, la empresa y los representantes legales de los trabajadores estudiarán la posibilidad de propiciarla sin discriminación.

#### **Horas complementarias:**

a) Solamente se podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

b) El número de horas complementarias no podrá exceder del 40 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial.

c) El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de un día. Para lo cual se considerará válido la inclusión de las mismas en el calendario fijado para la distribución semanal de la jornada irregular.

d) La realización de horas complementarias habrá de respetar en todo caso los límites en materia de jornadas y descansos establecidos en los art. 34, apartados 3 y 4; 36, apartado 1 y 37 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 24º.- Horas extraordinarias.-** tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio.

1. La iniciativa para realizar horas extraordinarias corresponderá a la empresa y será libremente aceptada por el trabajador.

A) Las horas extraordinarias se compensarán con tiempo de descanso, en cuyo caso cada hora extraordinaria completa trabajada se compensará con una hora de descanso, salvo pacto al contrario. No podrán acumularse periodos de descanso por horas extraordinarias de más de siete días de trabajo. Retribución: Las partes acuerdan que preferentemente se compensarán siempre por descansos, pero en el caso de que por



necesidades de servicio, no pueda compensarse, se abonarán como mínimo al precio de una hora ordinaria.

- c) La compensación de las horas extraordinarias se deberá realizar en el plazo máximo de seis meses desde su realización. Podrán pactarse entre las partes su disfrute en días sueltos, siempre dependiendo de las posibilidades que haya en función de la carga de trabajo.

2. La realización de horas extraordinarias se reducirá al mínimo indispensable.

3. La dirección de la empresa informara mensualmente a os representantes legales de los trabajadores sobre las horas extraordinarias realizadas.

No se computarán, a efectos de los límites de horas extraordinarias, las horas consideradas de presencia, ni aquellas que habiéndose realizado como extraordinarias se compensen por tiempo de descanso equivalente.

La realización de horas extraordinarias será siempre voluntaria, para los trabajadores, salvo para los supuestos contemplados en este Convenio y las de fuerza mayor que tendrán carácter obligatorio.

Se considerarán horas extras estructurales, las que se realicen como consecuencia de periodos punta de producción, pedidos imprevistos, cambios de turno, etc.; así como las que se realicen para finalizar los trabajos de conducción, entrega o reparto y recogida, preparación de vehículos y de la documentación de los mismos que estén iniciados antes de la finalización de la Jornada Ordinaria de trabajo, y con el límite máximo establecido legalmente. Todo ello sin perjuicio de los requisitos exigidos, por la Legislación vigente, a efectos de cotización de las mismas.

### **Artículo 25º.- Licencias.**

#### **A) Retribuidas.**

1. El trabajador, previo aviso efectuado con la suficiente antelación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración. Sera requisito imprescindible para el disfrute de la licencia, la justificación suficiente de la concurrencia del supuesto de hecho.
2. El trabajador podrá ausentarse por alguno de los motivos y por el tiempo que a continuación se indican:
  - i. Dos días naturales en caso de nacimiento de hijos y por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuanto con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
  - ii. Un día natural por traslado del domicilio habitual.



- iii. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en la norma legal o convencional u periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuenta a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un periodo de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en este convenio. En supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontara el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- iv. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- v. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- vi. Quince días naturales en caso de matrimonio.
- vii. **las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.**

### Conciliación de la vida familiar

1. En caso de que la persona trabajadora opte por acumular el permiso por lactancia, tendrá que preavisarlo a la Empresa con una antelación mínima de 15 días a la fecha de inicio del descanso continuado. En caso contrario, se entenderá que opta por disfrutar de la hora de lactancia diaria, que igualmente tendrá que solicitar por escrito.



2. Los permisos que se indican en el presente artículo son extensibles a quienes acrediten la condición de pareja de hecho, debidamente registrada, salvo en cuanto a los referidos a la condición de matrimonio, siempre que los beneficiarios de los mismos acrediten tal situación, ante la empresa, de forma certificada por el organismo público correspondiente.

B) No retribuidas

Por el tiempo necesario que precise el trabajador para concurrir a exámenes en Centros Oficiales de Formación Académica, Profesional o Social siempre y cuando se certifique con el documento acreditativo firmado y sellado por el centro oficial pertinente, con una antelación mínima de una semana.

**Artículo 26º.- Vacaciones.**

1. El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones anuales, que podrán ser objeto de fraccionamiento mediante acuerdo entre empresa y trabajador.

2. La programación general de vacaciones en la empresa se efectuará durante el primer cuatrimestre del año natural por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores. No obstante lo anterior, la concreción del periodo o periodos de disfrute de las mismas se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

3. El trabajador conocerá la fecha del disfrute de sus vacaciones dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute.

4. Dada la naturaleza de la actividad ambas partes reconocen, que las épocas de Semana Santa, Fiestas patronales, verano (20/6-30/9) y Navidades (20/12-8/01) son las de mayor volumen de ventas, por lo que acuerdan excluirlas del disfrute vacacional, salvo pacto en contrario.

5. En caso de fraccionamiento del periodo vacacional, lo podrá ser como máximo en dos periodos de 15 días, entre los cuales deberá mediar al menos un periodo de 30 días naturales, salvo pacto en contrario.

**Artículo 27º.- Días de fiestas anuales**

Las fiestas laborales con carácter retribuido y no recuperable, que se trabajen, podrán ser acumuladas al periodo anual de vacaciones fijándose tantos días laborales como fiestas se trabajen, no pudiendo coincidir su disfrute con los días de descanso que normalmente se hubieren liberado caso de haberse trabajado.

Cuando coincida un día festivo con un día de descanso semanal, se tendrá la consideración de trabajado y por lo tanto sujeto a su correspondiente compensación.

Cuando, excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente o, en su caso, de descanso semanal, la Empresa vendrá obligada a abonar al trabajador, además de los salarios



correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el período de descanso semanal, incrementadas en un 75 por 100, como mínimo, salvo descanso compensatorio.

En el caso de ser compensado con descanso; a las fiestas naturales en el caso de ser trabajadas serán compensadas con días naturales de descanso.

En caso de I.T. no se compensará los festivos incluidos en dicha situación y periodo.

#### **Artículo 28º.- Ausencia y absentismo.**

En los supuestos de absentismo por enfermedad o por cualquier otro motivo particular, se avisará telefónicamente o por cualquier otro medio con carácter previo a la jornada programada al encargado, sin perjuicio de su posterior acreditación documental.

La empresa podrá controlar en todo caso, mediante los servicios médicos de empresa o por el procedimiento que estime oportuno, la veracidad de las situaciones de absentismo por causa de enfermedad. En caso de negativa del trabajador a este control, perderá el derecho a los complementos que durante la baja, pague la empresa, complementando los pagos de la Seguridad Social.

#### **Artículo 29º.- Calendario y Horarios.**

El calendario semanal se firmará por el trabajador en caso de ser entregado en mano, reservándose la empresa de comunicar los turnos de trabajo por cualquier medio fehaciente (tablón de anuncios, como electrónico ( e-mail, sms, whatsapp, etc..)) como. Además de la rotación de los turnos y de los horarios, se indicaran también los días de descanso correspondientes que serán un mínimo de día y medio de descanso semanal ininterrumpidos.

La empresa podrá establecer los sistemas de control de asistencia mecánicos o de otro tipo, que estime oportunos sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia, signifique por sí solo, horas efectivas de trabajo. La empresa conservará durante un periodo de 12 meses los calendarios semanales y los registros de asistencia de cada empleado.

#### **Artículo 30º.- Descanso semanal.**

Los trabajadores incluidos en este capítulo tendrán derecho a un descanso semanal de un día y medio ininterrumpido.

#### **Artículo 31º.- Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.**

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a



jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre. El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento

#### **Artículo 32º.- Fomento de la Igualdad de oportunidades y de la conciliación entre la vida personal y laboral.**

A tal fin la empresa y los representantes de los trabajadores velaran a los efectos de lograr el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, teniendo como objetivos principales los siguientes:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos.
- Conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la empresa, en cada nivel y categoría profesional.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la Empresa.
- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Reforzar el compromiso de Responsabilidad Social Corporativa asumido por el Grupo, en orden a mejorar la calidad de vida de los empleados y de sus familias, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de la empresa.



## **TÍTULO SEXTO: CONDICIONES ECONÓMICAS**

### **Artículo 33º.- Salarios.**

1. Las retribuciones que para cada categoría se señalan en Anexo I del presente Convenio tiene el carácter de mínimas.
2. Las correspondientes retribuciones se harán efectivas mensualmente mediante el recibo de salarios, no siendo preceptiva la firma del trabajador en los casos en que se efectuó el pago mediante transferencia bancaria.

### **Artículo 34º.- Nocturnidad**

1. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 y las 6:00 horas.
2. Los trabajadores que prestan servicios durante las horas nocturnas comprendidas entre las 22:00 y las 06:00 horas, percibirán el salario correspondiente a dichas horas y un plus adicional de 1,04 € por cada hora trabajada.

### **Artículo 35º.- Gratificaciones extraordinarias.**

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias de una mensualidad de salario base, a abonar en las fechas de 20 de julio y 20 de diciembre. Ambas pagas se abonarán en su parte proporcional, para los trabajadores a tiempo parcial y prorrateadas desde la fecha de alta en la empresa.

El personal que ingrese o cese en la empresa durante el transcurso del año, devengará la parte proporcional correspondiente a cada una de dichas gratificaciones.

En el caso de personal a tiempo parcial, su importe se abonará en función de las horas trabajadas y prorrateadas en cada hora de trabajo.

Las gratificaciones extraordinarias, se abonarán prorrateadas mensualmente, salvo pacto en contrario.

### **Artículo 36º.- Revisión salarial**

Para el primer ejercicio de vigencia de este convenio, se aprueban las tablas salariales que se anexan. Igualmente se aprueba que la revisión de las tablas salariales posteriores se realizará según lo establecido en el acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta la situación económica general y situación de la empresa.

La revisión anual de los conceptos retributivos pactados en el presente Convenio se efectuará dentro del primer trimestre de cada año, con efectos desde el 1 de enero, en función de lo pactado anteriormente.



### **Artículo 37º.- Situaciones de Incapacidad Temporal**

En los supuestos de baja de los trabajadores por Incapacidad Temporal por causas de enfermedad o accidente, se aplicarán las siguientes normas:

a) Enfermedad común o Accidente no laboral: El porcentaje aplicado a la base reguladora del empleado durante esta situación será del 60% del salario desde el 4º al 20º día de la baja; el 75% del salario a partir del 21º día de baja.

b) Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: el porcentaje aplicado a la base reguladora del empleado durante esta situación será del 75% de su salario desde el día en que se produzca el nacimiento del derecho.

### **TÍTULO SÉPTIMO: RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES**

#### **Artículo 38º.- Responsabilidades**

Las responsabilidades básicas de todo el personal contratado por la empresa, que se enumeran con carácter enunciativo y no limitativo, viene derivadas bien de obligaciones generales que afectan a todo trabajador, bien de obligaciones específicas dadas las especiales características del trabajo a desarrollar, dentro de la actividad de la empresa:

#### **1. Generales:**

Contribuir con su esfuerzo y rendimiento a la mejora de la productividad.

No concurrir deslealmente con las actividades de la empresa, ni divulgar datos, fórmulas, informes o procesos de su sistema privativo de trabajo.

Mantener en todo momento una actuación disciplinada y un trato cordial y respetuoso con compañeros, supervisores y clientes.

Tratar cuidadosamente las instalaciones, aparatos y mobiliario de la empresa, manteniéndolos siempre limpios y útiles para el mejor cumplimiento de su fin.

Guardar siempre una conducta ordenada y cuidar con pulcritud su aseo y aspecto físico.

Observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias en materia de seguridad e higiene, advirtiendo inmediatamente a sus superiores de cualquier anomalía observada, de la que pudiera derivarse daño para las personas o perjuicio para las instalaciones.

#### **2. Específicas:**

Manejar con toda atención y cuidado mecanismos de producción. Evitar toda manipulación indebida, y advertir con urgencia de cualquier deficiencia.

Informar de inmediato a la dirección de todo síntoma o enfermedad contraída, con especial hincapié en las infectocontagiosas.

Está prohibido el consumo de bebidas alcohólicas y drogas de cualquier tipo durante el transcurso de la jornada de trabajo.



Está prohibido el uso de los equipos de trabajo, medios técnicos y electrónicos propiedad de la empresa para uso particular.

Está prohibido el uso de cualquier dispositivo móvil y electrónico privado durante la jornada de trabajo.

Asistir con el mayor interés a todas las reuniones y clases de entrenamiento y capacitación, para obtener el mayor aprovechamiento y progresivo rendimiento en su trabajo.

#### **Artículo 39º.- Puntualidad**

La puntualidad en la asistencia al puesto de trabajo, constituye norma disciplinada de riguroso cumplimiento.

El trabajador deberá presentarse en su puesto a la hora exacta fijada, cumpliendo el acto de fichado personal, dotado de su ropa de trabajo y perfectamente dispuesto para el comienzo de sus actividades, permaneciendo activamente en su puesto de trabajo hasta el momento marcado para la finalización del mismo, salvo los intervalos de descanso autorizados.

Todo retraso o ausencia, deberá justificarse a la dirección de la empresa.

#### **Artículo 40º.- Faltas de asistencia.**

La falta injustificada al trabajo además de la sanción que conlleva a tenor del perjuicio causado, llevará aparejada la deducción que corresponda del salario e incrementos acreditados. El trabajador deberá comunicar a la empresa en el mismo día que se produzca su situación de alta o baja en Seguridad Social.

Ningún trabajador podrá ausentarse de su puesto durante el tiempo de trabajo, sin permiso expreso de sus superiores. Todo permiso habrá de ser solicitado con tiempo suficiente para que su falta pueda ser debidamente cubierta.

En cualquier caso, la Dirección, con objetiva valoración de los motivos alegados, podrá libremente conceder o denegar la petición, salvo expresa imposición, legal.

### **TÍTULO OCTAVO: SEGURIDAD E HIGIENE**

#### **Artículo 41º.- Seguridad e higiene**

Dada la específica naturaleza del sector de actividad de la empresa, deberán ser extremadas todas las medidas precautorias en el ejercicio de la actividad.

Todo el personal, tanto masculino como femenino, debe cuidar al máximo la higiene y aseo de su aspecto personal, cumpliendo, entre otras, con las siguientes observaciones:

Prohibición absoluta de fumar durante el trabajo.



Prohibición de portar, durante su jornada de trabajo, pendientes, anillos, piercings visibles, collares, relojes, o cualquier complemento de la misma naturaleza, salvo autorización expresa.

Tanto la Dirección como el resto del personal, colaborarán eficazmente en y la programación y cumplimiento de cuantas medidas se estimen convenientes para la obtención de los máximos niveles de seguridad y prevención de accidentes.

Todo el personal está obligado a poner en conocimiento de la Gerencia, a fin de que esta adopte las medidas adecuadas, toda deficiencia o peligro observado y dar inmediata cuenta si el siniestro o accidente ya se ha producido.

La empresa, de acuerdo con la legislación vigente, adoptará los oportunos sistemas de prevención, seguridad y sanidad que aminoren al máximo los riesgos que pudieran derivarse para sus empleados y clientes.

## **TÍTULO NOVENO RÉGIMEN DISCIPLINARIO LABORAL**

### **Artículo 42. Faltas y sanciones de los trabajadores y las trabajadoras.**

La dirección de las empresas podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores y las trabajadoras, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente capítulo.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de las empresas serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

### **Artículo 43. Graduación de las faltas.**

Toda falta cometida por un trabajador o por una trabajadora se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador o trabajadora, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

### **Artículo 44. Procedimiento sancionador.**

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador o trabajadora haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias. La representación legal o sindical de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves. Los delegados y delegadas de personal en la empresa, si los hubiese, deberán ser oídos por la dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador o trabajadora afiliada al Sindicato, siempre que tal circunstancia conste y esté en conocimiento de la empresa.



#### **Artículo 45. Faltas leves.**

Serán faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.
2. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, de hasta treinta minutos, durante el periodo de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.
3. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.
5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.
6. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
7. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
8. Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.
9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.
10. El uso de los dispositivos móviles particulares durante la jornada de trabajo.

#### **Artículo 46. Faltas graves.**

Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de treinta días. O bien, una sola falta de puntualidad superior a treinta minutos, o aquella de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.
2. Faltar uno o dos días al trabajo durante el período de treinta días sin autorización o causa justificada.
3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en treinta días.
4. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.
5. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluyendo las relativas a la prevención de riesgos laborales según la formación e información recibidas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.
6. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.



7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
8. Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
9. Emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, a no ser que exista autorización.
10. Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo; o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción. El trabajador que estando bajo los efectos antes citados provoque en horas de trabajo o en las instalaciones de la empresa algún altercado con clientes, empresario o directivos, u otros trabajadores, la falta cometida en este supuesto será calificada como muy grave.
11. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.
12. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.
13. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos.
14. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de la empresa; y en particular, la falta de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.
15. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
16. El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.
17. La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.
18. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.
19. La utilización por parte del trabajador o trabajadora, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en ésta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad laboral y profesional por la que está contratado y para la que se le han proporcionado dichas herramientas de trabajo. Cuando esta utilización resulte además abusiva y contraria a la buena fe, podrá ser calificada como falta muy grave.

#### **Artículo 47. Faltas muy graves.**

Serán faltas muy graves:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de dos meses, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer, en las instalaciones de



la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquélla.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4. El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa.

5. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.

6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general.

7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

8. Provocar u originar frecuentes riñas y pependencias con los demás trabajadores o trabajadoras.

9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador o trabajadora para no asistir al trabajo; así como, en la situación de incapacidad temporal, cuando se realicen trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, incluida toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente, como la realización de actividades injustificadas con su situación de incapacidad que provoquen la prolongación de la baja.

10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo, facilitadas por la empresa.

11. La reincidencia en falta grave o muy grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

12. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

13. El acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en la empresa.

Sin perjuicio de las faltas recogidas en los números anteriores de este artículo, y a los efectos de posibilitar la aplicación del punto 4 del art. 138 de la Ley de Ordenación de los Transportes Terrestres (Ley 16/1987, de 30 de julio), modificado por la Ley 9/2013, de 4 de julio, tendrán así mismo la consideración de faltas muy graves, en materia de tiempos de conducción y descanso de los conductores y en lo relativo a la manipulación, falseamiento, o uso indebido del tacógrafo, las siguientes:

1. No cumplimentar debidamente, por los conductores obligados a ello, los discos diagrama u hojas de registro del tacógrafo analógico o no realizar debidamente las entradas exigibles en el tacógrafo digital.

2. La falta o deterioro de los discos diagrama u hojas de registro del tacógrafo por parte de los conductores.



3. No entregar a la empresa, en los plazos establecidos en este convenio, los discos diagrama u hojas de registro del tacógrafo analógico por parte de los conductores obligados a cumplimentarlos, o la negativa por parte del conductor a que la empresa pueda descargar los datos de su tarjeta de tacógrafo digital.

4. Transportar sin autorización escrita, personas ajenas en vehículos de la empresa.

5. El exceso de horas de conducción o minoración de los descansos, así como la manipulación, falseamiento, o uso indebido del tacógrafo.

6. La comisión, por parte de los conductores, de tres infracciones leves o dos infracciones graves que den lugar a resolución firme a través de los correspondientes procedimientos sancionadores en materia de legislación de transportes en el período de un año natural referidos a materias de tacógrafo y/o tiempos de conducción y descanso.

#### **Artículo 48. Clases de sanciones.**

1. La empresa podrá aplicar por la comisión de faltas muy graves cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados A) y B).

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

Amonestación.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Despido disciplinario.

2. El cumplimiento efectivo de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, al objeto de facilitar la intervención de los órganos de mediación o conciliación pre procesales, deberá llevarse a término dentro de los plazos máximos siguientes:

a) Las de hasta dos días de suspensión de empleo y sueldo, dos meses a contar desde el siguiente de la fecha de su imposición.

b) Las de tres a quince días de suspensión de empleo y sueldo, cuatro meses.

c) Las de dieciséis a sesenta días de suspensión de empleo y sueldo, seis meses.

En la comunicación escrita de estas sanciones la empresa deberá fijar las fechas de cumplimiento de la suspensión de empleo y sueldo.

Las situaciones de suspensión legal del contrato de trabajo y los periodos de inactividad laboral de los trabajadores fijos discontinuos, suspenderán los plazos anteriormente establecidos.



#### **Artículo 49. Prescripción.**

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

En los supuestos contemplados en las faltas tipificadas en este capítulo, en las que se produce reiteración en impuntualidad, ausencias o abandonos injustificados en un período de treinta días, el dies a quo de la prescripción regulada en este artículo se computará a partir de la fecha de la comisión de la última falta.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA**

##### **ÚNICA.- Acuerdos sectoriales.**

Si durante la vigencia del presente Convenio se alcanzasen acuerdos a nivel sectorial entre las organizaciones a las que se hallan adscrito los otorgantes de este Convenio, éstos serán objeto de tratamiento por la Comisión Paritaria para que, si procede, sean adaptados o incorporados de común acuerdo al presente texto.



## ANEXO I RETRIBUCIONES

**Sistemas de remuneración con incentivo o por objetivos.** El establecimiento o no de sistemas de remuneración con incentivo o por objetivos, que es facultad de la dirección de la empresa, se llevará a efecto previa la participación de la representación de los trabajadores en los términos previstos en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores. Si los implantara con carácter experimental y su resultado no fuese satisfactorio, podrá suprimirlos unilateralmente, por propia iniciativa, sin que en tal supuesto, por no tener carácter consolidable el sistema de remuneración con incentivo, se derive derecho alguno adquirido para los trabajadores afectados.

### Niveles profesionales

### Salario Base mensual

#### NIVEL 1: PERSONAL DE TRÁFICO

|                 |          |
|-----------------|----------|
| Mensajero       | 965,00 € |
| Ciclo mensajero | 965,00 € |
| Andarín         | 965,00 € |

#### NIVEL 2: PERSONAL ADMINISTRATIVO, INFORMATIVO Y DE CONTROL

|                         |            |
|-------------------------|------------|
| Jefe de Oficina         | 1.196,03 € |
| Oficial Administración  | 1.086,56 € |
| Auxiliar Administración | 965,00 €   |
| Comercial:              | 965,00 €   |

#### NIVEL 3: PERSONAL SUBALTERNO Y DE OFICIOS VARIOS

|                      |            |
|----------------------|------------|
| Encargado de oficios | 1.029,26 € |
| Oficial de oficios   | 965,00 €   |
| Mozo o Peón          | 965,00 €   |

## ANEXO II- REGIMEN DE TRABAJO

- **Norma general.** Los trabajadores realizarán la prestación de su trabajo de conformidad con los principios de buena fe y diligencia aplicados a los respectivos puestos de trabajo.
- La empresa podrá implantar los sistemas de medición del trabajo que estime convenientes, de conformidad con los métodos internacionalmente admitidos y sin perjuicio de lo establecido específicamente en este convenio.



- El personal se obliga a no efectuar, por cuenta propia o de otras empresas de mensajería, los trabajos específicos que constituyen el objeto de la actividad de tales empresas, considerándose concurrencia desleal y transgresión de la buena fe contractual el cumplimiento de este deber.
- **Rendimiento mínimo exigible.** El establecimiento o no de rendimientos mínimos exigibles y sistemas de control de los mismos es facultad de la dirección de la empresa. En su caso, se llevará a efecto previa la participación de la representación de los trabajadores en los términos previstos en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores. Si los implantara con carácter experimental y su resultado no fuese satisfactorio, podrá suprimirlos unilateralmente, por propia iniciativa, sin que en tal supuesto se derive derecho alguno adquirido para los trabajadores afectados.
- **Normas comunes al personal de movimiento.** La prestación consiste en la realización personal de servicios de recogida, trámite, custodia, transporte y entrega de documentos y pequeña paquetería.
  - A) El trabajador realizará los servicios que se le asignen por el jefe de tráfico o mandos correspondientes, así como aquellos otros que deba atender de los clientes siempre que se ajusten a las instrucciones generales de trabajo.

Los servicios a efectuar son, por propia índole de la actividad, cambiantes e imprevisibles. La asignación durante un tiempo de determinados servicios o clientes fijos no genera derecho alguno a seguirlos realizando.

- B) El trabajador efectuará los desplazamientos que sean necesarios para la realización de los servicios que le encomienden, debiendo reparar a su cargo -dentro o fuera de su jornada- los errores de entrega que le sean imputables.
- C) En caso de que le sea facilitado, el trabajador deberá utilizar el terminal móvil (TTMM) así como cualquier otro método o sistema que la empresa implante para el control de los servicios a efectuar, y sin que en ningún caso pueda hacer un uso para fines particulares y/o ajenos al servicio.
- D) El trabajador está obligado a servirse del equipo de trabajo y/o uniforme que le sean facilitados, debiendo utilizarlos exclusivamente con los distintivos publicitarios e identificativos decididos por la empresa, no pudiendo ostentar ningún otro. El trabajador responderá ante la empresa de la pérdida o deterioro de dicho equipo de trabajo y/ o uniforme. Asimismo el trabajador está obligado a hacer un uso adecuado del vehículo que la empresa ponga a su disposición para la prestación del servicio, velando por su adecuado mantenimiento (limpieza e higiene del mismo) y poniendo en conocimiento del responsable de la oficina la necesidad de revisión del mismo (ITV o similar).



- E) El trabajador deberá dar cuenta a la central inmediata y telefónicamente, de cualquier anomalía producida durante la realización de su trabajo así como de cualquier avería sufrida por el vehículo empleado.
- F) Es facultad de las empresas la determinación en la forma en que deben ser prestados los servicios.
- G) El trabajador deberá estar en cada momento habilitado legalmente para la conducción del vehículo que le sea facilitado por la Compañía. El cumplimiento de este requisito es elemento esencial para el inicio y continuación de la relación laboral ya que ésta tiene su causa precisamente, en la puesta al servicio de la empresa del trabajador con el permiso que en cada caso sea de aplicación.
- H) El trabajador se obliga: A cumplir con lo establecido en el código de la circulación y demás normas que regulen el tráfico. A conocer los callejeros urbanos y demás circunstancias de ordenación de tráfico. A circular llevando puesto el casco, en el caso de bicicletas, ciclomotores y motocicletas, sea cual fuere la duración y recorrido urbano o interurbano del servicio.
- I) **Prohibición de uso de vehículos para fines particulares y de transporte de personas ajenas a la empresa.** El personal de movimiento, no deberá hacer uso para fines particulares del vehículo que se pone a su disposición ni deberá transportar en dichos vehículos personal que no sea de la empresa. Todo ello salvo que estén autorizados por escrito.

### ANEXO III- PERMISOS DE CONDUCCION.

- 1- **Suspensión del permiso de conducción.** Cuando un trabajador del grupo de personal de movimiento, le fuese suspendido el permiso de conducción necesario para conducir el vehículo que tenga asignado (como consecuencia de hecho acaecido durante la prestación de su trabajo, tal hecho producirá los siguientes efectos
  - a. El contrato quedará en suspenso desde el momento de la suspensión del servicio hasta un máximo de 90 días, cesando la obligación de abonar salario y de cotización a la Seguridad Social. Si existiera un puesto de trabajo al que pudiera destinarse provisionalmente al trabajador la empresa se lo ofrecerá, pudiendo aquel aceptarlo o rechazarlo. Si lo acepta realizará el trabajo y percibirá la remuneración correspondiente el nuevo puesto de trabajo. Si no lo acepta operará la suspensión a la que se refiere el apartado anterior. Estas situaciones tendrán una duración máxima de 90 días, a contar desde el primero de la suspensión del permiso.



Llegando el día 91 sin que el trabajador hubiese recuperado su permiso el contrato se extinguirá definitivamente, por la imposibilidad del cumplimiento de la prestación laboral. Si antes de transcurrir dicho plazo el trabajador recuperase su permiso de conducción, cesará la situación de suspensión o de trabajo alternativo, volviendo a realizar las funciones propias de su categoría. Si la suspensión fuese como consecuencia de hecho ajeno a la prestación del trabajo operará tan solo la suspensión contractual por el máximo indicado sin que exista obligación empresarial de ofrecer puesto de trabajo alternativo.

## 2- Permiso de conducir.

- a. El personal de movimiento de este convenio que vaya a conducir algún vehículo, estará obligado a informar a la empresa, en el momento de su contratación, de los puntos que en ese momento posea en su permiso de conducción. Igualmente, deberán informar a la empresa con carácter inmediato cuando les sean retirados puntos de su permiso de conducción.
- b. Procederá la extinción definitiva del contrato de trabajo, al amparo de lo previsto en el Artículo 52.a del Estatuto de los Trabajadores y en la forma y con los efectos del Artículo 53 1 y 2 del precitado texto legal, de los conductores a los que se refiere el párrafo anterior a los que, por resolución judicial firme, se les privara del derecho a conducir vehículos a motor o a los que, por resolución administrativa firme, se declarara la pérdida de vigencia de la autorización para conducir, cuando su titular perdiera la totalidad de los puntos asignados de conformidad con lo establecido en el art. 63 de la Ley sobre Tráfico, Circulación de vehículos a motor y Seguridad vial.

## ANEXO IV. ACUERDO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

*Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someterse a los procedimientos de solución de conflictos laborales del **VI Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, publicado en el DOGV el 9 de noviembre de 2017** para solucionar eficazmente las discrepancias que surjan en relación a las cláusulas del presente convenio.*