I. Principado de Asturias

• Otras Disposiciones

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO Y PROMOCIÓN ECONÓMICA

RESOLUCIÓN de 25 de octubre de 2022, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del convenio colectivo de la empresa Repartos D. B. I. en el registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de la empresa Repartos DBI (expediente CC026/2022, código 33100722012022), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 27 de julio de 2022, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 17 de junio de 2020, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica en el titular de la Dirección General de Empleo y Formación, por la presente,

R E S U E L V O

Ordenar su inscripción en el registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, a 25 de octubre de 2022.—El Consejero de Industria, Empleo y Promoción Económica.—P. D. (autorizada en Resolución de 17/06/20; publicada en el BOPA n.º 119, de 22/06/20), el Director General de Empleo y Formación.—Cód. 2022-08181.

ACTA DE LA REUNIÓN MANTENIDA ENTRE LA EMPRESA REPARTOS DAVID BLANCO IGLESIAS D.B.I., Y EL DELEGADO DE PERSONAL PARA LA NEGOCIACIÓN DE UN CONVENIO DE EMPRESA

Mieres, a 27 de julio de 2022.

De una parte: David Blanco Iglesias, en, calidad de titular de la empresa de Repartos DBI, asistida por el Letrado de la Empresa, D. Hipólito Iglesias Fernández.

De otra parte: David Descosido Álvarez, por el personal de la referida mercantil.

Habiéndose acordado que los cargos de presidente y Secretario serán rotatorios, en esta reunión, actuará como Presidente D. David Blanco y, como Secretario, D. David Descosido.

Constatando las partes que se han introducido en el texto final todas las modificaciones acordadas y visto que, en lo demás, el texto es idéntico al entregado el primer día, se aprueba el mismo por ambas partes, firmándose en todas sus hojas en el presente acto.

Indicar, para finalizar, que todos y cada uno de las artículos, disposiciones y anexos contenidos en el presente convenio colectivo aprobado quedan incorporados de forma automática a los contratos de trabajo de las personas trabajadoras firmantes del presente texto, sin necesidad de firma de documento adicional alguno, siendo de aplicación a cada uno de ellos desde el mismo día de la firma.

Firman el presente acta en Mieres, a 27 de julio de 2022 siendo las 17:35 horas.

El Presidente El Secretario

Letrado

Cód. 2022-08181

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA REPARTOS D. B. I.

Reunida la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, debidamente constituida e integrada por las siguientes personas:

— Por la empresa:

D. David Blanco Iglesias.

Abogado: D. Hipólito Iglesias Fernández

— Por las personas trabajadoras:

Delegado de Personal: D. David Descosido Álvarez.

Se reconocen mutua y recíprocamente la capacidad y legitimación necesaria para suscribir el presente Convenio Colectivo y, puestos de común acuerdo, por unanimidad de dichas representaciones, convienen y otorgan el siguiente texto:

Mieres, a 27 de julio de 2022.

CONVENIO DE LA EMPRESA REPARTOS D. B. I.

Capítulo I.—Ámbito de aplicación, vigencia y principios informadores

Artículo 1.—*Ámbito Personal y Funcional del Convenio.*

Este convenio de empresa regulará durante el período temporal que prevé las relaciones laborales entre la mercantil Servicios de Repartos y Mensajería David Blanco Iglesias, y las personas trabajadoras de la misma.

El convenio ha sido suscrito, por las partes legitimadas para ello, al amparo de lo establecido en el Real Decreto Ley 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores en adelante Estatuto de los Trabajadores o TRET, esto es, por el órgano de representación de la sociedad y por el Delegado de personal, tras comunicarlos a la totalidad de la plantilla de la empresa.

La empresa, en la actualidad, explota la concesión de la entrega a domicilio de productos alimenticios a través del reparto a domicilio de determinadas cadenas de alimentación, así como la concesión de diversos Ayuntamientos y entidades locales para el reparto de comida a domicilio de personas necesitadas.

Artículo 2.—*Ámbito Territorial del Convenio.*

Este Convenio Colectivo será de aplicación en toda la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias, sin perjuicio de que algunas actividades deban realizarse dentro o puntualmente fuera de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias.

Artículo 3.—*Ámbito Temporal del Convenio.*

La vigencia del Convenio será de cinco años. Esta comenzará a computarse el día de la firma del presente convenio de empresa y finalizara el día 26 de julio de 2027.Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio siempre que haya transcurrido su vigencia o resten un máximo de dos meses para su vencimiento mediante comunicación expresa a la otra parte realizada simultáneamente ante la autoridad laboral competente haciendo constar la legitimación que se ostente, los ámbitos del convenio, así como las materias que serán objeto de negociación.

En otro caso, el convenio se prorrogará, a la finalización de la vigencia del mismo (o de cualquiera de sus prórrogas) por plazos de un año.

Las partes pactan expresamente que, aun en el caso de denuncia del convenio, en tanto no se alcance un acuerdo aprobatorio de un nuevo texto, el presente convenio no perderá vigencia y será aplicable hasta que se apruebe uno nuevo, comprometiéndose las partes a negociar, y hacerlo de buena fe, tras la denuncia del convenio por cualquiera de las partes.

Artículo 4.—*Normas complementarias y supletorias.*

El presente convenio tiene carácter de norma exclusiva y excluyente, siendo de aplicación a las personas trabajadoras actualmente contratados en la empresa, así como a los que puedan incorporarse, en el futuro. Dicha prioridad normativa será sin perjuicio y respetando lo que establece el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores en materia de concurrencia de convenios o aquel que lo sustituya.

Será de aplicación en todo lo no previsto por las disposiciones del presente convenio, así como para la integración de las posibles lagunas normativas cualquier convenio de mensajería de ámbito nacional, prevaleciendo los textos vigentes sobre los no vigentes, sin perjuicio de lo cual éstos serán de aplicación a los indicados efectos en ausencia de aquéllos.

También resultará complementario y supletorio el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción vigente al momento de aplicación.

Cód. 2022-08181

Artículo 5.—*Principios informadores del Convenio.*

Los preceptos recogidos en el Convenio tienen como finalidad garantizar el normal desenvolvimiento de las relaciones laborales, así como la ordenación técnica y la organización de la empresa, preservando los principios de igualdad, respeto y adaptación a la realidad cambiante de la misma.

Artículo 6.—*Garantía «ad personam».*

Se respetarán las condiciones que tengan las personas trabajadoras incorporados en la empresa al momento de la aprobación del convenio, consideradas en conjunto y cómputo anual, si fuesen mejores que las que se establecen en éste convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Se considera consolidada actual la retribución bruta por concepto de salario base y antigüedad y, en su caso, por los complementos personales no compensables ni absorbibles que cualquier persona trabajadora incorporado a la empresa al momento de la aprobación de este convenio pudiera tener.

Por tanto, la persona trabajadora que por los conceptos a que se refiere el párrafo anterior superase el salario base previsto para su categoría en el presente convenio, consolidará la diferencia, que se abonará en un único complemento, no absorbible, ni compensable y actualizable que se denominará "Complemento Personal Pre convenio".

Artículo 7.—*Vinculación a la totalidad.*

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase contrario a las disposiciones legales vigentes en el momento de la firma del convenio alguno de los pactos del mismo, éste pacto exclusivamente quedará nulo, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo, manteniendo la vigencia los artículos/pactos no afectados por la resolución judicial.

Capítulo II. Modalidades de relación laboral y tipologías funcionales

Artículo 8.—*Tipos de contrato de trabajo.*

1.—La contratación de las personas trabajadoras podrá incluir todas aquellas modalidades contractuales permitidas por el ordenamiento jurídico, adecuándose a las estipulaciones del presente convenio, favoreciéndose la contratación indefinida, aún a tiempo parcial en aquellos supuestos en que resultase precisa.

2.—Contratación eventual, se regirá por lo dispuesto en el art. 15 del Real Decreto. Ley 32/2021 de 28 de diciembre. Asimismo la contratación de fijos discontinuos se estará a lo dispuesto en el art. 16 del citado RDL.

3.—Los contratos de formación en alternancia o en prácticas se limitarán al mínimo necesario para la adquisición de los conocimientos y competencias laborales necesarias que permitan la formalización de los primeros. La Comisión de Seguimiento hará especial estudio de las contrataciones en prácticas, a fin de evitar que se empleen para un fin distinto para el que fue ideada esta modalidad contractual. Todo ello conforme al art. 11 del R. D. Ley 32/2021, de 28 de diciembre

Artículo 9.—*Período de prueba.*

La contratación de nuevo personal no se considerará efectuada a título de prueba, salvo que así se haga constar por escrito en el correspondiente contrato. La duración del período de prueba no podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

a) Mensajeros: 90 días naturales.

b) Andarines: 90 días naturales.

c) Mozos o peones: 90 naturales.

d) Técnicos y titulados: 6 meses.

e) Jefes y encargados: 6 meses.

f) Restante personal: 90 días naturales.

Artículo 10.—*Fomento de la contratación indefinida.*

La contratación indefinida habrá de ser el objetivo de las relaciones laborales sujetas al ámbito de aplicación del presente convenio, debiendo guardarse el carácter excepcional de la contratación temporal.

A fin de reducir al mínimo necesario la contratación temporal, si fuera preciso se optará, en los casos en que sea posible, por la celebración de contratos fijos discontinuos.

Artículo 11.—*Fomento de la igualdad en la contratación.*

Las relaciones laborales afectas al presente convenio observaran la obligación de la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil, siendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres un principio informador derivado del principio de igualdad, que habrá de observarse en la interpretación y aplicación de todas las normas del presente convenio colectivo.

Cód. 2022-08181

Artículo 12.—*Tipologías funcionales.*

La clasificación funcional de las personas trabajadoras afectos al presente convenio será la siguiente:

a) Personal de tráfico:
   1. Mensajero
   2. Conductor de 1.ª
   3. Conductor de 2.ª
   4. Andarín
   5. Personal de bicicletas y remolques

b) Personal administrativo, informático y de control:
   6. Titulado Superior
   7. Titulado Medio
   8. Jefe 1.ª
   9. Jefe 2.ª
   10. Oficial 1.ª
   11. Oficial 2.ª
   12. Auxiliar
   13. Aspirante

c) Personal subalterno y de oficios varios:
   14. Ordenanza
   15. Vigilante
   16. Encargado de oficios varios
   17. Oficial de oficios varios
   18. Mozo o peón
   19. Comercial

Las anteriores suponen todos los grupos profesionales posibles de las personas trabajadoras incluidas en este Convenio, sin que sea imperativo contar con plazas para todos los grupos profesionales.

Capítulo III.—Organización del trabajo y de la jornada laboral

Artículo 13.—*Organización del trabajo.*

El trabajo de cada centro se organizará conforme a la facultad de dirección del titular de la empresa, de conformidad con lo dispuesto en las Leyes y el presente Convenio.

Artículo 14.—*Atención a las necesidades de la empresa.*

La realización de los trabajos y su organización atenderá a las necesidades de la empresa en cada momento, pudiendo encomendarse la realización de tareas y trabajos de inferior categoría a la persona trabajadora en virtud de las mismas, sin que por ello se genere una situación de menoscabo de su persona, su capacidad o su formación.

Se trata de dotar de una mayor flexibilidad a la capacidad organizativa de la empresa, que se hace absolutamente necesaria en las circunstancias en las que se encuentra la misma y, también, el sector.

Ello no podrá suponer en ningún caso el uso de esta capacidad organizativa para llevar a cabo acciones ilegítimas, ni mucho menos alteración alguna en las percepciones salariales.

La dirección de la empresa podrá cambiar a las personas trabajadoras de puesto de trabajo, dentro del mismo centro o trasladándolos a otro distinto, dentro de la misma localidad, destinándolos a efectuar las mismas o distintas funciones, conforme a lo dispuesto en el artículo anterior.

Igualmente podrá efectuar los cambios de horarios que estime necesarios, con respeto de la jornada total pactada, respetando la empresa lo dispuesto en los artículos 39 y 40 del TRET, sobre movilidad funcional geográfica.

Al objeto de que la persona trabajadora esté ocupada en toda la jornada, la empresa podrá facilitarle las tareas necesarias para ello, procurando respetar la profesionalidad de las categorías.

Cód. 2022-08181

Artículo 15.—*Vestuario, imagen y uniformidad.*

La empresa entregará a los mensajeros, andarines y conductores cada dos años traje de agua, uniforme de verano (dos polos o dos camisas) y una prenda de abrigo (tipo barbour o similar), manteniendo en todo momento la persona trabajadora dos pantalones, que serán repuestos si su uso lo requiere.

Asimismo facilitará una carretilla a los conductores, una bolsa o mochila a los andarines y mensajeros, pudiéndose sustituir para estos últimos por una caja.

El plazo se ampliará a tres años en el contrato de jornada reducida.

Las personas trabajadoras deberá en todo momento respetar las normas de vestuario e imagen, ya que busca la uniformidad en la plantilla, eximiendo a la persona trabajadora de aportar su propia equipación.

Artículo 16.—*Formación Continua.*

El empresario está obligado a facilitar la formación continua de la persona trabajadora en todas aquellas materias que sean de interés para el mejor desarrollo de la actividad laboral, y que también redundará en una mejora curricular de la persona trabajadora.

Artículo 17.—*Jornada de Trabajo.*

Con el objetivo de dotar a la actividad de la flexibilidad precisa para la organización de la jornada, las partes pactan que se establezca el siguiente reparto anual de horas de trabajo 1.826 horas.

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 períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y la persona trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Artículo 18.—*Descansos.*

Se tendrá derecho a un descanso semanal mínimo de 36 horas ininterrumpidas, y entre el final de una jornada diaria y el comienzo de la siguiente mediarán, al menos, doce horas de descanso.

Por lo demás, se respetarán los descansos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Nacional si resultasen de aplicación complementaria o subsidiaria.

Artículo 19.—*Horarios.*

a) Personal de tráfico:

El horario será flexible, de la mañana y tarde, a pactar semanalmente, entre empresa y las personas trabajadoras de acuerdo con las necesidades del servicio.

Al iniciar y terminar la jornada la persona trabajadora deberá encontrarse en la central, o hallarse realizando un servicio previamente asignado o fijo.

La persona trabajadora 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.

b) Restante personal:

Regirán los horarios que se pacten, respetando la jornada máxima establecida en el artículo 17 anterior.

c) Horas extraordinarias.

Las horas de trabajo extraordinarias que se realicen en sábados, domingos y festivos podrán ser compensadas con descanso retribuido o compensación económica. La compensación económica por las horas de trabajo extraordinarias que se realicen en sábados, domingos y festivos serán objeto de retribución según lo establecido en el anexo II.

Artículo 20.—*Vacaciones.*

Serán de 30 días naturales para el personal que tenga un año, como mínimo, de antigüedad en la Empresa. De ser menor la antigüedad se disfrutará de 2,5 días naturales por cada mes de antigüedad en el momento de tomarlas.

El disfrute de las vacaciones anuales, a lo largo de todo el año, podrá dividirse en dos o más períodos, si existe acuerdo entre empresa y la persona trabajadora, procurando que coincidan preferentemente en período estival.

El período mínimo de vacaciones a disfrutar será de 7 días, y uno de los períodos vacacionales habrá de ser de un mínimo de 15 días. En caso de desacuerdo, la persona trabajadora podrá escoger 15 días y la empresa otros 15 según las necesidades de esta última.

Los días festivos que coincidan dentro del período vacacional se consideraran como días de vacaciones a todos los efectos.

En caso de conflicto entre las personas trabajadoras por preferencias por un mismo turno, tendrá preferencia en elección la persona trabajadora más antigua y, a misma antigüedad, se empleará el criterio del orden alfabético, tomando nombre y, en su caso, apellido.

La persona trabajadora que, en caso de conflicto, hubiera elegido en primer término un año pasará al siguiente, al último puesto de la lista. Ascenderá puestos en la misma a medida que otros compañeros le sustituyan en esa posición.

Cód. 2022-08181

Artículo 21.—*Festivos.*

Se disfrutarán los correspondientes legalmente al municipio en que radique cada centro de trabajo de la empresa, salvo pacto expreso en contrario entre empresa y la persona trabajadora.

Artículo 22.—*Licencias y permisos.*

La persona trabajadora tendrá derecho a las licencias y permisos que se establecen en el Estatuto de los Trabajadores. Son las siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. En caso de nacimiento de hijos, se estará a lo dispuesto en el art. 48.4 del TRET para progenitores diferentes de la madre biológica.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) 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 una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto 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 laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y, sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Y todo lo anterior, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en relación con los permisos de lactancia y de cuidado de menores.

Capítulo IV. Retribución del Trabajo

Artículo 23.—*Tablas salariales.*

La persona trabajadora recibirá como retribución la establecida en el anexo II, y con arreglo al detalle siguiente.

Sección 1.ª De los mensajeros

Artículo 24.—*Retribución.*

Percibirá la retribución mensual fijada para su grupo profesional en el anexo II de este convenio.

La cantidad indicada corresponde a la jornada ordinaria, percibiéndose proporcionalmente de realizar otro inferior.

Artículo 25.—*Gastos de locomoción al mensajero.*

La compensación de los gastos habidos por el mensajero, como consecuencia de la aportación de su vehículo como herramienta de trabajo, se efectuará abonando a la persona trabajadora una cantidad mensual en función a los kilómetros recorridos. Dicho importe consistirá en 0,22 € por km, recorrido.

Artículo 26.—*Incentivos.*

La empresa podrá establecer los incentivos que considere oportunos como complemento a la cantidad y calidad de trabajo, si bien, cuando la empresa lo considere, podrá suprimirlos sin generar derechos adquiridos, estos no formaran parte para distintos cálculos de cualquier otro concepto retributivo que pudieran percibir.

Sección 2.ª De los andarines y conductores

Artículo 27.—*Salario por unidad de tiempo.*

El andarín percibirá la retribución mensual fijada, para su categoría, en el anexo II.

La cantidad indicada en la tabla corresponde a la jornada ordinaria, percibiéndose proporcionalmente de realizar otro inferior.

Cód. 2022-08181

Artículo 28.—*Gastos de locomoción.*

La empresa abonará mensualmente al andarín los gastos de transporte efectuados como consecuencia de la realización de su trabajo, previa presentación de los oportunos justificantes.

El andarín utilizará los medios de transporte y sistemas de tarifas de los mismos, indicados por la empresa.

Los conductores dispondrán del vehículo de empresa para el desplazamiento de su domicilio al centro de trabajo, manteniéndolo en perfecto estado tanto interior como exteriormente, esto se concederá siempre que el trabajador viva en un radio máximo de 5 km, desde la sede de la empresa.

Sección 3.ª Restante personal

Artículo 29.—*Retribución por unidad de tiempo.*

Las personas trabajadoras no comprendidas en las dos secciones anteriores percibirá la retribución mensual que se especifica en los grupos profesionales en la tabla que compone el anexo II de este convenio.

Las cantidades indicadas en la tabla corresponden a la jornada ordinaria. De realizarse menor jornada se percibirá la retribución proporcionalmente.

Sección 4.ª Normas comunes

Artículo 30.—*Complemento por antigüedad.*

Las personas que con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio vinieran percibiendo alguna cuantía en concepto de antigüedad, la mantendrán vigente a título "ad personam", tal como se indica en el artículo 6. Este complemento no será de aplicación para las nuevas contrataciones.

Artículo 31.—*Gratificaciones extraordinarias.*

Se abonarán dos al año equivalentes a una mensualidad, y su importe será igual a una mensualidad de la tabla salarial en función a sus grupos profesionales.

Las gratificaciones se abonarán en los meses de julio y diciembre de cada año, como máximo los días 21 de cada uno de ellos, en proporción a los días trabajados en los seis meses naturales anteriores o bien, mes a mes, prorrateadas.

Artículo 32.—*Actualización de las Tablas Salariales.*

Las tablas salariales y, en todo caso, la retribución de las personas trabajadoras ya incorporados a la empresa con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio colectivo se actualizarán conforme a la tabla salarial del anexo II.

En cualquier caso, las tablas salariales y retributivas se actualizarán anualmente en un 1%.

Estas actualizaciones afectarán no solamente al salario base, sino también al "Complemento Personal Pre convenio" al que se refiere el artículo 6, a fin de dejar indemnes las percepciones que las personas trabajadoras incorporados a la empresa antes de la entrada en vigor de este convenio tenían al tiempo de aprobación de éste.

Artículo 33.—*Pago del Salario.*

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes salvo lo que se ha dicho respecto de las gratificaciones extraordinarias, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y dentro de los diez primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo.

La empresa queda facultada para pagar las retribuciones mediante cheque, Transferencia bancaria u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera.

Si la modalidad de pago fuera el cheque, el tiempo para su cobro será por cuenta del trabajador.

En el caso de que la empresa opte por la modalidad de pago mediante cheque bancario, se hará figurar en el mismo que es "cheque nómina", y cuando se pague por transferencia se reflejará en la nómina la domiciliación bancaria "nómina domiciliada".

La persona trabajadora deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, copia de su número de identificación fiscal (NIF), así como su teléfono, domicilio actualizado y cuenta bancaria, de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

Artículo 34.—*Seguro colectivo.*

Las personas trabajadoras comprendidos en este Convenio tendrán derecho a las indemnizaciones por las contingencias y con las consecuencias que se indican. A tal efecto la empresa está obligada a suscribir la correspondiente póliza de seguro, cuya cobertura amparará los siguientes riesgos:

— Muerte por accidente Laboral o enfermedad profesional: 38.000 €.

— Gran Invalidez e incapacidad permanente absoluta derivada de accidente Laboral: 38.000 €.

— Incapacidad permanente total por accidente Laboral: 38.000 €.

— Incapacidad permanente parcial por accidente Laboral (según baremo) máximo: 35.000 €.

Cód. 2022-08181

Salvo en el primer supuesto anterior, la existencia del hecho causante de la indemnización deberá estar reconocida o declarada en resolución administrativa o sentencia judicial firme, entendiéndose, no obstante, que el hecho causante ha ocurrido, a los efectos de la cuantía indemnizatoria y contrato de seguro que lo ampare, en la fecha de la muerte y en la fecha en que se produjo el accidente de trabajo, y en tales términos será contratada la póliza.

El seguro colectivo será contratado por las empresas de modo tal que las cantidades señaladas en este artículo se incrementen anualmente conforme al IPC, si bien dicha previsión no será aplicable durante la vigencia del presente Convenio en que las referidas cantidades no experimentarán actualización de tipo alguno. Finalizada la vigencia y para el caso de prórroga de la misma, se incrementará el importe de dichas cantidades conforme a lo previsto en el artículo 34.

Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, en los supuestos de muerte la indemnización se hará efectiva a la/el viuda/o y herederos del causante.

El pago de la prima del seguro corresponderá a la empresa.

Las pólizas suscritas al amparo del anterior Convenio de transporte de mercancías del Principado de Asturias, no perderán eficacia en tanto dure la vigencia de las mismas, por los conceptos e importes respectivamente previstos.

Se facilitará una copia del seguro colectivo a todos las personas trabajadoras comprendidos en este Convenio.

Capítulo V. Cese temporal o definitivo de la relación laboral

Artículo 35.—*Cese temporal de la relación laboral o de la prestación efectiva de trabajo.*

Cuando la persona trabajadora se encuentre en situación de Incapacidad Temporal y mientras se mantenga la obligación de cotizar por el mismo, la empresa abonará la prestación reconocida por la Seguridad Social y la legislación vigente.

En caso de que coincida en el tiempo con un período de vacaciones previamente fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, si la incapacidad temporal deriva de embarazo, parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 36.—*Excedencias.*

El personal con al menos un año de antigüedad al servicio de la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años. La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos sesenta días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo escrita, por parte de la empresa, en el plazo de quince días.

Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos sesenta días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso. El personal que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia, con la antelación requerida, causará baja definitiva en la empresa. En caso de solicitarlo tendrá un derecho preferencia al ingreso en su grupo profesional o similar si, tras su solicitud de reingreso, existiera alguna vacante en la misma. En caso contrario, se hallará en situación de derecho expectante.

Artículo 37.—*Suspensión del permiso de conducción.*

Cuando a un mensajero o a un conductor, le fuese suspendido el permiso de conducción, por cualquier causa relacionada con la prestación de servicio, tal hecho producirá los siguientes efectos:

El contrato quedará en suspenso desde el momento de la suspensión del servicio hasta un máximo de 150 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 a la persona trabajadora 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 150 días, a contar desde el primero de la suspensión del permiso.

Llegando el día 151 sin que la persona trabajadora hubiese recuperado su permiso el contrato se extinguirá definitivamente, por la imposibilidad del cumplimiento de la prestación laboral, no generando derecho a indemnización alguna por la extinción contractual.

Si antes de transcurrir dicho plazo la persona trabajadora recuperase su permiso de conducción, cesará la situación de suspensión o de trabajo alternativo, volviendo a realizar las funciones propias de su puesto.

Si la suspensión fuese como consecuencia de hecho ajeno a la prestación del trabajo operará tan solo la suspensión contractual por 90 días sin que exista obligación empresarial de ofrecer puesto de trabajo alternativo.

Cód. 2022-08181

La persona trabajadora facilitará certificación del saldo de puntos en su permiso de conducción al menos una vez al mes y, en todo caso, cuando conozca cualquier disminución en su saldo.

La empresa podrá pedir, siempre que lo estime conveniente, que la persona trabajadora entregue una certificación actualizada del saldo de puntos, estando la persona trabajadora obligado a entregarla.

Se manifiesta expresamente que lo anterior será de aplicación sin perjuicio de que, si los hechos que dan lugar a la pérdida del permiso de conducción ocurridos con ocasión del desempeño del trabajo, o en horario de este, fuesen constitutivos de delito, la empresa podrá practicar un despido disciplinario.

También se deja constancia de que el vehículo de la empresa no podrá ser empleado para fines particulares, salvo expreso permiso de la empresa, no pudiendo viajar en el mismo personas distintas al trabajador que hubiera obtenido ese especial permiso.

Artículo 38.—*Cese definitivo de la relación laboral.*

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

a) Técnicos y titulados: 2 meses.

b) Jefes, encargados y oficiales de 1.ª: 1 mes.

c) Restante personal: 15 días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la requerida antelación, dará derecho a la empresa a descontar la liquidación de la persona trabajadora una cuantía equivalente al importe de medio salario por cada día de retraso en el aviso.

En el momento de causar baja, la persona trabajadora devolverá a la empresa los útiles, prendas de trabajo, documentos, etc., que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquélla, condicionándose a tal entrega el abono de su liquidación, en un plazo no superior a 15 días. En caso de no devolución se descontará' la reposición de su liquidación.

Capítulo VI.—Conciliación vida laboral y familiar, igualdad de oportunidades, violencia de género y acoso

Artículo 39.—*Conciliación de la vida laboral y familiar.*

Es deseo de esta empresa que, respetando las necesidades organizativas, puedan establecerse condiciones de trabajo que permitan a las personas trabajadoras conciliar mejor sus obligaciones laborales y familiares. Para ello se facilitará a las personas trabajadoras que lo soliciten, y en los términos establecidos en la legislación vigente, el ejercicio de todos sus derechos en esta materia.

El permiso por lactancia previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores podrá ser sustituido, por voluntad del solicitante, por una licencia retribuida de al menos doce días laborales. La duración de la licencia retribuida se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

En el supuesto de que la persona trabajadora opte por la licencia retribuida descrita en el párrafo anterior deberán comunicarlo a la empresa con al menos 15 días de antelación a la conclusión del período del descanso por maternidad.

Artículo 40.—*Igualdad de oportunidades.*

La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en los términos previstos en la legislación vigente.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. En ellos se fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio de la posibilidad de establecer acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 41.—*Violencia de género.*

Respetando la confidencialidad debida, la empresa facilitará al máximo a las personas trabajadoras víctimas de violencia de género el disfrute de todos los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Cód. 2022-08181

Artículo 42.—*Acoso sexual y acoso por razón de sexo.*

La empresa deberá promover condiciones de trabajo tendentes a evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de las personas trabajadoras deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

Capítulo VII.—Seguimiento y Renovación del Convenio

Artículo 43.—*Comisión Mixta Paritaria de seguimiento.*

Al objeto de velar por la correcta aplicación y cumplimiento del contenido del presente convenio, se crea una comisión mixta paritaria que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el mismo.

La comisión mixta estará formada por 1 trabajador de la empresa y 1 miembro de la dirección de la empresa y otros tantos suplentes, designados por cada una de las referidas partes.

Para que exista acuerdo se requerirá el voto acorde del 100% de los integrantes.

De las reuniones celebradas por la comisión se levantará acta en las que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las actas por la totalidad de los miembros asistentes a las mismas.

La comisión estará domiciliada en el domicilio social de la empresa, donde se custodiará el libro de actas de la misma.

La comisión se reunirá cuando lo solicite un miembro de la misma y, al menos, una vez al año.

En caso de que la comisión no alcanzase acuerdo, las partes se obligan a someterse a la mediación del SASEC u órgano que pueda sustituir a éste y, en su caso, a arbitraje en Derecho, solicitando que el árbitro al efecto sea designado por el Ilustre Colegio de Abogados de Oviedo.

El mismo sistema de resolución de conflictos se aplicará para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, designando las personas trabajadoras a un representante y la empresa, a otro, que debatirán el asunto y, en caso de conflicto acudirán al SASEC y, eventualmente a Arbitraje como se expone en el párrafo anterior.

Anexo I

GRUPOS PROFESIONALES

Personal de tráfico: Es el que realiza personalmente los trabajos de mensajería.

1.—Mensajero: Son las personas trabajadoras cuya actividad consiste en la realización personal de los servicios de recogida, trámite, custodia, transporte y entrega de productos (documentos), mercancías y pequeña paquetería en general, usando vehículo propio.

Los servicios a realizar y las rutas a recorrer les serán marcadas en cada momento por el jefe de tráfico pudiendo aquéllas ser variables o estar adscrito, con carácter siempre temporal, a la realización de diligencias para uno o varios clientes fijos.

2.—Conductor de 1.ª: Es el empleado que, con idénticas capacidades y funciones que un Conductor de 2.ª, tiene delegada por la empresa capacidad de organización y mando sobre uno o más de éstos.

3.—Conductor de 2.ª

a) De vehículos ligeros de mensajería: Es el empleado por cuenta ajena que conduce un vehículo pequeño y ligero de cuatro ruedas, 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.

b) De motocicleta o ciclomotor: Es el empleado por cuenta ajena que conduce un vehículo a motor de dos ruedas, propiedad 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.

Los servicios a realizar y las rutas a recorrer les serán marcadas en cada momento por el jefe de tráfico pudiendo aquéllas ser variables o estar adscrito, con carácter siempre temporal, a la realización de diligencias para uno o varios clientes fijos.

4.—Andarín: Su función se reduce a realizar misiones de pequeño transporte dentro de un limitado radio de acción, siguiendo las instrucciones emanadas en cada caso del encargado de organizar el servicio.

Para efectuar su trabajo el andarín utilizará los medios públicos de transporte, urbanos y/o interurbanos, o bien cuando las distancias a recorrer razonablemente lo permitan andando.

Cód. 2022-08181

5.—Personal de bicicletas y remolques: 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.

Personal de control y administrativo: Es el empleado en trabajos de organización comercial, administración y control del transporte y el informático complementario necesario para el funcionamiento de las empresas.

6.—Titulado Superior: Aquel empleado que, teniendo un título de estudios superiores, realiza labores para las que dicho título resulta indispensable, habilitante o cuya posesión supone presunción de conocimientos básicos para el desempeño del puesto.

7.—Titulado Medio: Aquel empleado que, teniendo un título de estudios medios, realiza labores para las que dicho título resulta indispensable, habilitante o cuya posesión supone presunción de conocimientos básicos para el desempeño del puesto.

8.—Jefe de 1.ª: Es el empleado que, al mando de otros jefes lleva la dirección de un centro de trabajo o conjunto de unidades operativas.

9.—Jefe de 2.ª: Es el empleado que dirige la actividad de una unidad operativa o centro de trabajo de tener éste una plantilla de personal administrativo igual o superior a 10 trabajadores.

10.—Oficial de 1.ª: Es la persona trabajadora que bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección trabajos que requieren iniciativa, pudiendo tener bajo su mando a personal administrativo de inferior grupo profesional.

Se adscriben a este grupo profesional los programadores informáticos.

11.—Oficial de 2.ª: Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, realiza trabajos secundarios que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Se adscriben a este grupo profesional los controladores de tráfico y promotores comerciales.

12.—Auxiliares: Es el empleado mayor de 18 años que se dedica a operaciones administrativas elementales y mecánicas necesarias ayudando a oficiales y jefes. Puede manejar máquinas de oficina y terminales de ordenador.

13.—Aspirantes: Son los empleados de 16 y 17 años que inician su actividad laboral realizando una actividad preparatoria a la administrativa.

Al cumplir los 18 años de edad (con efectos del día 1.º del mes natural siguiente) pasarán automáticamente al grupo profesional de auxiliares.

Personal subalterno y de oficios varios: Es el que realiza labores accesorias y complementarias a las actividades principales de la empresa.

14.—Ordenanza: Es quien realiza recados dentro y fuera de la oficina así como trabajos auxiliares en la misma tales como copia de documentos, franqueo de correspondencia, etc.

15.—Vigilantes: Tiene a su cargo el servicio de vigilancia nocturna o diurna de los locales, pudiendo poner en marcha y para servicios de calefacción, refrigeración, etc. Así como realizar, durante su jornada, otros trabajos que no impidan su función principal de vigilancia.

16.—Encargado de oficios varios: Es quien teniendo conocimiento de los distintos oficios, pudiendo tener bajo su mando a oficiales y peones de diversos oficios, realiza y dirige labores de mantenimiento y conservación de los locales y maquinaria de las empresas.

17. Oficial de oficios varios: Incluye al personal como mecánicos, carpinteros, electricistas, etc. Que, con perfecto conocimiento de uno o varios oficios, y siguiendo las directrices y órdenes de la empresa llevan a cabo su cometido con plena responsabilidad y autonomía.

18.—Mozo o peón: Es el empleado que realiza principalmente funciones manuales en las que predomina el esfuerzo. Se adscribe a este grupo profesional el personal de limpieza.

19.—Comercial: Es el empleado que, bajo la dirección de la empresa, realiza labores de comercialización y atención de la cartera de clientes, a fin de mantenerla e incrementarla.

Anexo II

TABLA SALARIAL 2022

Salario mensual euros:

Titulado Superior: 1.200,00 €

Titulado Medio: 1.083,26 €

Jefe 1.ª: 1.062 €

Jefe 2.ª: Salario Mínimo Interprofesional (En adelante SMI)

Cód. 2022-08181

Oficial 1.ª: SMI €

Oficial 2.ª: SMI €

Auxiliar: SMI €

Aspirante de 16 y 17 años: SMI

Ordenanza: SMI

Vigilante: SMI

Encargado de oficios varios: SMI €

Oficial de oficios varios: SMI €

Mozo o peón: SMI

Personal de bicicleta: SMI

Andarín: SMI

Conductor 1.ª: 1.200,00 €

Conductor 2.ª: 1.050,00 €

Mensajero: S.M.I. €

Comercial: S.M.I. €

- SMI Salario Mínimo Interprofesional vigente para cada ejercicio de aplicación.

Las horas extraordinarias en sábados, domingos y festivos se abonarán, en relación con cada grupo profesional, incrementando un 35% la retribución/hora anual de cada persona trabajadora, para lo que se tendrán tomará el salario base y, en su caso, el complemento personal del que goce la persona trabajadora, y el resultado se dividirá entre 1.826.

Cód. 2022-08181