

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 16 de marzo de 2016, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Transporte Integral de Paquetería, Sociedad Anónima” (código número 28101011012016).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Transporte Integral de Paquetería, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 18 de enero de 2016, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 16 de marzo de 2016.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “TRANSPORTE INTEGRAL DE PAQUETERÍA, SOCIEDAD ANÓNIMA” (TIPSA) Y SUS TRABAJADORES

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Determinación de las partes.*—El presente convenio se concierta entre la representación de la empresa “Transporte Integral de Paquetería, Sociedad Anónima”, y por la representación de los trabajadores comité de empresa del centro de trabajo de Madrid:

Por la representación empresarial

- Doña Consolación Nieto Palmeiro.
- Don Antonio Fueyo Rodríguez.
- Doña Irene Zamora Olaya.

Por el comité de empresa

- Doña María Isabel Herrera Iniesta (UGT).
- Doña Gemma Sánchez Infantes (UGT).
- Doña Míriam Real Camacho (UGT).
- Don Daniel Sánchez Fajardo (UGT).
- Don Manuel Martínez Pérez (UGT).

Las partes concertantes del convenio colectivo acatan firmemente los motivos y el texto de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, declarando que el presente texto articulado está negociado para su aplicación tanto para las mujeres y como para los hombres, por lo que cualquier cita en el mismo referido a personas (trabajadores, clasificación profesional, puestos de trabajo, familiares de trabajadores, etcétera) no pretenden favorecer un lenguaje sexista, sino al contrario, utilizando de la forma más racional el género neutro, con aplicación indistinta tanto al género femenino como masculino, sin ninguna discriminación, asumiendo de este modo lo establecido en la referida Ley en el apartado 11 del artículo 14 de la misma en esta materia.

Art. 2. *Ámbito aplicación.*—El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales entre la empresa “Transporte Integral de Paquetería, Sociedad Anónima” (en adelante, TIPSA o la empresa) y sus trabajadores, adscritos al centro de trabajo de la Comunidad de Madrid.

Queda excluido de la aplicación del presente convenio el personal de alta dirección, entendido como aquel que se define en el artículo 1.2 del Real Decreto 1382/1985, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de alta dirección.

Art. 3. *Ámbito territorial.*—Las normas de este convenio colectivo serán de aplicación a todos los trabajadores de la empresa que presten sus servicios en el centro de trabajo que la empresa TIPSA tiene actualmente en la Comunidad de Madrid.

Art. 4. *Ámbito temporal.*—El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2016 y tendrá una duración de tres años, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018, con independencia de su fecha de publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Art. 5. *Prórroga y denuncia.*—Finalizado el período de vigencia del convenio, este se entenderá prorrogado de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes legitimadas para su negociación, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 86, 87 y concordantes del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de denuncia, esta deberá producirse con, al menos, un mes de antelación a la fecha de expiración de su vigencia, mediante comunicación escrita que deberá dirigirse a las otras partes firmantes del convenio.

De esta comunicación se enviará copia a efectos de registro a la autoridad laboral.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación se procederá a constituir la comisión negociadora.

La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, todo ello de conformidad a lo establecido en el artículo 89.1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

El plazo máximo para negociar el nuevo convenio colectivo será de doce meses, salvo pacto en contrario.

De no alcanzarse un acuerdo durante el mismo, las partes se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de ser denunciado en tiempo y forma por una de las partes, las condiciones pactadas en el presente convenio subsistirán y serán de aplicación, durante las negociaciones e independientemente de su resultado, en tanto en cuanto no sean sustituidas por un nuevo texto pactado entre las partes firmantes.

Art. 6. *Concurrencia de convenios.*—En lo no regulado por el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Mensajería, suscrito entre AEM, Asociación Española de Empresas de Mensajería y USO, Unión Sindical Obrera y en las normas legales de carácter general.

Art. 7. *Vinculación a la totalidad.*—1. Las condiciones pactadas en el convenio colectivo a efectos de su aplicación configuran un todo orgánico e indivisible. No obstante, si la autoridad laboral estimase que algún precepto del convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, las partes firmantes del mismo tratarán de consensuar un texto alternativo que merezca la aprobación de dicha autoridad en el preceptivo trámite de audiencia que establece el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Si no se alcanzase consenso en la subsanación de la supuesta anomalía, y la jurisdicción social en resolución firma anulase o invalidase alguno de los pactos del convenio, quedará vigente el resto del texto del mismo, sin perjuicio de lo que se establece a continuación.

2. Si se diese tal supuesto, la comisión negociadora de este convenio colectivo a deberá reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de renegociar la materia, cláusula o pacto anulado, así como el contenido de aquellas condiciones o derechos conexos que hayan sido objeto de acuerdo o contrapartida para pactar el precepto anulado.

Art. 8. *Compensación, absorción y garantía “ad personam”.*—El conjunto de condiciones que contiene el presente convenio colectivo sustituye, íntegramente, las condiciones que vinieran rigiendo anteriormente, y ello independientemente de su origen, carácter, naturaleza, denominación y cuantía.

Las disposiciones legales futuras que pudieran suponer un cambio económico en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados en el presente convenio, o supusieran la creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica cuando considerados en su totalidad y en cómputo anual superen a los establecidos en este convenio, debiéndose entender en caso contrario absorbidos por las condiciones pactadas en el mismo.

Se respetarán las condiciones personales que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fuesen más beneficiosas que las que se establecen en este convenio colectivo, manteniéndose estrictamente “ad personam”.

Art. 9. *Comisión paritaria.*—Se constituye una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras del presente convenio colectivo para entender de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y, en todo caso, de las siguientes:

1.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del convenio colectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

2.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de 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 del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente.

3.º Velar por la vigilancia y cumplimiento del convenio.

Esta comisión paritaria resolverá por mayoría y estará compuesta por un máximo de cuatro miembros, dos por la parte social y dos por la parte empresarial, que podrán asistir a las reuniones asistidos de asesores.

La comisión paritaria habrá de constituirse necesariamente dentro del mes siguiente a la firma del presente convenio colectivo y deberá reunirse en un plazo máximo de una semana tras la solicitud por escrito al respecto de cualquiera de sus integrantes, bastando la comunicación mediante correo electrónico o medio similar y, en todo caso, y como mínimo, una vez al año. De cada reunión se levantará acta conclusiva.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional (CEIM, CEOE,

CC OO y UGT) sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

El domicilio de la comisión paritaria será Paraje de Vaciabotas, sin número, nave Tips@, Parcela 11-a, IMN-3A, Sector SUP I-2, 28830 San Fernando de Henares (Madrid).

Capítulo II

Organización del trabajo

Art. 10. *Facultades de dirección.*—La organización del trabajo en cada uno de los centros, dependencia y unidades de la empresa es facultad exclusiva de la dirección de la misma, sin perjuicio de su sujeción a lo previsto en la Ley así como en el presente convenio colectivo, pudiendo la empresa adoptar las medidas que estime más oportuna de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por parte de los trabajadores de sus obligaciones y deberes laborales.

En desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior la dirección de la empresa, a título enunciativo que no limitativo y siempre conforme a la normativa vigente en la materia, tendrá las siguientes facultades:

- Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo.
- Adscribir a los trabajadores a las tareas, servicios, rutas, turnos y centros necesarios en cada momento, propias de su grupo profesional.
- Determinar la plantilla necesaria en cada momento.
- Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: Relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar, información a transmitir, etcétera.
- Determinar los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo.
- Implantar, determinar, modificar o suprimir trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos en ejecución de las mismas, crear, 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.
- Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento de su actividad y los servicios que presta.

En el marco de las facultades de dirección y control, le corresponde a la empresa la ordenación y regulación de la utilización de los medios informáticos y de comunicación. Se entiende por los mismos de forma enunciativa, que no limitativa, los equipos informáticos y telefónicos, los programas y sistemas informáticos que permiten la utilización de los dispositivos y ordenadores, el acceso a cualquier tipo de red informática (Internet, Intranet, redes sociales, etcétera), así como la utilización del correo electrónico y/o buzón de correo, o de cualquier otro medio de comunicación y/o de gestión de datos que la empresa implante en cada momento a disposición de sus empleados para la realización de la prestación de servicio objeto de la actividad laboral en la empresa.

Todos estos equipos y elementos de trabajo serán utilizados única y exclusivamente para el desarrollo de la actividad laboral, no pudiendo ser usados con fines particulares.

A tal efecto, cuando se estime necesario para la protección del patrimonio de la empresa, o la de los demás empleados, o por motivos relacionados con el funcionamiento de la empresa, esta podrá establecer los controles y medidas oportunos que procedan para la verificación del correcto uso y seguridad de los recursos informáticos puestos a disposición de los trabajadores.

Art. 11. *Movilidad.*—La movilidad funcional en la empresa se llevará a cabo de acuerdo con lo previsto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La dirección de la empresa tiene la facultad de nombrar y/o contratar por libre designación todos los puestos de trabajo de la compañía.

La dirección de la empresa podrá cambiar a sus trabajadores 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 anterior artículo anterior, dentro de su grupo profesional.

Igualmente, podrá efectuar los cambios de horarios que estime necesarios, con respecto a la jornada total pactada en los artículos 27 y 73 del presente convenio y, en su caso, con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, deberán respetarse los límites del Estatuto de los Trabajadores en materia de tiempo de trabajo y, en concreto, el derecho del trabajador a conocer el día y la hora de la prestación del trabajo.

Art. 12. *Derechos de los trabajadores.*—Los trabajadores tienen derecho a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, a su integridad física y a una adecuada política de seguridad, consideración debida a su dignidad, a la percepción puntual de la remuneración pactada y el ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

Art. 13. *Obligaciones de los trabajadores.*—El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones de la empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y a ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su propio grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Los trabajadores tienen el deber de cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, observar las medidas de salud laboral y prevención de riesgos laborales que se adopten, y no concurrir con la actividad de la empresa en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y a contribuir en la mejora de la productividad.

Art. 14. *Obligación de no concurrencia desleal y de permanencia.*—El personal se obliga durante la vigencia de su contrato de trabajo a no prestar servicios por cuenta propia o para otras empresas de los trabajos específicos que constituyen el objeto de la actividad de la empresa. La transgresión de esta obligación se considerará concurrencia desleal y transgresión de la buena fe contractual en el cumplimiento de este deber.

En el caso de que el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo a la empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 21.4 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta un período mínimo de permanencia no superior a dos años a partir del momento en que se haya recibido la especialización; en caso de que se abandone la empresa antes de ese plazo, esta tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios equivalente al coste de la especialización profesional abonada por la empresa (en proporción al tiempo restante, computado en meses, computándose la fracción de más de medio mes se computará como mes completo, que se descontará directamente de la liquidación de haberes, si con ella se cubriese la citada indemnización. Si no hubiere cantidad suficiente para la compensación el empleado se obliga a pagar a “TIPSA” en el plazo de setenta y dos horas hábiles de la fecha efectiva de cese la cantidad que corresponda. La empresa se reserva el ejercicio de la acción judicial pertinente en caso de impago por parte del empleado por este concepto.

Capítulo III

Clasificación del personal

Art. 15. *Principios generales.*—Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo se clasifican en grupos profesionales. La clasificación profesional tiene por objeto definir una estructura profesional acorde con las necesidades de la empresa, facilitando la integración de los trabajadores en el proceso productivo y su adecuación a las distintas funciones.

Los grupos profesionales consignados en este convenio son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

Art. 16. *Grupos profesionales.*—Los grupos profesionales serán los establecidos en el presente convenio: Los trabajadores se encuadran en grupos profesionales, resultando posible la asignación a aquellos de cualquiera de las funciones que corresponden a cada uno de estos grupos, siempre que cuenten con formación y habilitación necesaria para ello.

La clasificación general es la siguiente:

- Grupo I. Personal superior y directivo.
- Grupo II. Mandos intermedios.
- Grupo III. Personal administrativo.
- Grupo IV. Personal de movimiento y servicios auxiliares.
- Grupo V. Personal de reparto: Mensajeros y conductores.

Sin perjuicio de ello se realizara la clasificación por grupos de cotización de la Seguridad Social, tal y como se recoge en el Anexo II, Tabla Salarial.

Art. 17. Grupo I. Personal superior y directivo.—Se encuentran incluidos en este grupo profesional todos aquellos trabajadores con estudios de grado medio y/o superior que realicen funciones y tareas de responsabilidades de la empresa o bien de las diferentes áreas o departamentos específicos que puedan existir dentro de las diferentes dependencias de la empresa.

Su trabajo se desarrolla con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la dirección general o por sus superiores jerárquicos, ejercen funciones de carácter técnico y o de mando y organización.

Pueden formar parte del comité de dirección de la empresa.

No se incluye a quienes por las características de su contrato y/o el desempeño de su cometido corresponda la calificación de “Personal de Alta Dirección”.

Con carácter meramente enunciativo, se relacionan las funciones incluidas en el grupo profesional:

- Director/a general adjunto.
- Director área.
- Director departamento.
- Jefe de operaciones.
- Titulado o técnico superior.

Si es personal ya empleado en la empresa el que se promueve a puestos de dirección o jefe de operaciones, nombramientos de libre designación, que exigen la máxima confianza, no consolidarán sus nombramientos hasta que hayan superado un período de prueba como tales, cuya duración será de seis meses.

Art. 18. Grupo II. Mandos intermedios.—Se encuentran incluidos en este grupo profesional todos aquellos trabajadores que realicen funciones de mando intermedio con personal a su cargo en las diferentes dependencias de la empresa. Sus tareas las realizarán con cierta autonomía que exijan iniciativa para su desempeño pudiendo tener personal a su cargo en las diferentes dependencias de la empresa.

Igualmente, se incluyen todos aquellos trabajadores que realicen funciones con alto grado de especialización y que integran, coordinan y supervisan la ejecución de varias tareas o funciones especializadas, que requieran experiencia así como responsabilidad dentro de la empresa, o bien de las diferentes secciones específicas que puedan existir dentro de las dependencias de la empresa. Se requiere estudios específicos y/o amplia experiencia en el sector.

Con carácter enunciativo, que no limitativo, se relacionan algunas de las funciones incluidas en el grupo profesional:

- Director regional.
- Encargado plataforma.
- Jefe de servicio o tráfico.
- Responsable equipo o sección.
- Coordinador/controlador.
- Capataz.

Art. 19. Grupo III. Personal administrativo.—Se encuentran incluidos en este grupo profesional todos aquellos trabajadores que realicen funciones de carácter administrativo, contable, informático, así como de facturación en las diferentes dependencias de la empresa.

Están, asimismo, incluidas las funciones de mantenimiento y control y atención de carácter general, no incluidas en otro grupo profesional.

Con carácter enunciativo, que no limitativo, se relacionan algunas de las funciones incluidas en el grupo profesional:

- Oficial 1.^a: Técnicos administrativos.
- Oficial 2.^a: Gestores administrativos.
- Auxiliar administrativo.

Oficial 1.^a Técnico administrativo: Es el trabajador que bajo su propia responsabilidad realiza con máxima perfección trabajos que exigen conocimientos de técnica administrativa y ofimática a nivel de experto, programación y requieren iniciativa, pudiendo tener bajo su mando a personal administrativo de inferior nivel profesional.

Se adscriben a esta categoría los programadores informáticos, los promotores comerciales, secretario/a dirección, y técnicos administrativos de facturación, reembolsos, conta-

bilidad, tesorería, calidad, legal, operaciones, atención cliente, recursos humanos, compras, etcétera.

Oficial 2.^a Gestor administrativo: Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, realiza trabajos secundarios que exigen conocimientos de técnica administrativa y ofimática.

Se adscriben a esta categoría los controladores de tráfico, informáticos de soporte, los gestores de atención telefónica de clientes, gestores administrativos de proveedores, agencias, selección de personal, reembolsos, cargos y abonos, gestión de cobro, etcétera.

Auxiliar administrativo: Empleado que con conocimientos de técnica administrativa y ofimática, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos ayudando a oficiales, responsables y jefes.

Se adscriben a esta categoría, recepcionistas, telefonistas encargados del manejo de la central telefónica o cualquier otro sistema de comunicación de la empresa, pudiendo asignársele además cometidos de naturaleza administrativa y/o de control y recepción, entrega de documentos y correspondencia.

Se adscriben a esta categoría los grabadores de datos.

Art. 20. *Grupo IV. Personal de movimiento y servicios auxiliares.*—Se encuentran incluidos en este grupo profesional todos aquellos trabajadores que realicen tareas de carácter manual o con ayuda de elementos mecánicos simples con instrucciones concretas, y/o claramente establecidas, pero que requieren conocimientos profesionales o aptitudes prácticas, todo ello con un alto grado de dependencia y que, por regla general, requieren esfuerzo físico y atención para su realización. No es necesaria una formación específica para llevar a cabo las funciones requeridas para dicho grupo profesional.

Con carácter enunciativo, que no limitativo, se relacionan algunas de las funciones incluidas en el grupo profesional:

- Técnicos de mantenimiento.
- Supervisor procesos.
- Auxiliar mantenimiento.
- Mozo.
- Carretillero.
- Limpiador.

Mozo: Trabajador que realiza principalmente funciones manuales en las que predomina el esfuerzo. Recepción mercancía carga y descarga, almacenaje preparación y manipulado, embalaje, etiquetados, reponedor, verificación de piezas y similares.

Carretillero que maneja carretillas (toros) y traspaleas eléctricas elevadoras. El acceso a dicha categoría requerirá acreditar, por el trabajador, estar en posesión del carné de operador de carretilla, expedido por entidad acreditada, una formación adecuada y suficiente, previa a la utilización de dichas carretillas transportadoras, así como el manejo de estas como un elemento de su jornada de trabajo.

Limpiador: Incluyendo tareas realizadas tanto de forma manual como con maquinaria auxiliar necesaria para tales funciones.

Art. 21. *Grupo IV. Personal de reparto: Mensajeros y conductores.*—1. El mensajero es el trabajador cuya actividad consiste en la realización personal de los servicios de recogida, tramite, custodia, transporte y entrega de documentos, mercancías y pequeña paquetería en general.

Para la realización de los servicios aportará su propio vehículo de entre dos y cuatro ruedas, en los términos que se establecen en el Anexo I de este convenio.

Los servicios a realizar y las rutas a recorrer le serán marcados en cada momento por el personal del departamento de tráfico, pudiendo aquellas ser variables o estar adscrito, con carácter siempre temporal, a la realización de diligencias para uno o varios clientes fijos.

2. Los conductores se clasifican a su vez:

De vehículos ligeros de mensajería: Empleados por cuenta ajena que conducen un vehículo 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.

De motocicleta o ciclomotor: Son los empleados por cuenta ajena que conducen 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 y entrega de documentos, mercancías y pequeña paquetería en general.

El régimen específico de trabajo y condiciones retributivas de este grupo profesional se recoge detalladamente en el Anexo I de este convenio.

Capítulo IV

Ingresos, ceses y promoción

Art. 22. *Principios generales.*—El ingreso de nuevos trabajadores se efectuará en cualquiera de las formas de contratación que las disposiciones legales vigentes permitan en cada momento adecuándolo a las realidades de la actividad de la empresa, y pretendiendo con ello contribuir a la competitividad y a la mejora del empleo mediante la reducción de la temporalidad y la rotación en el mismo.

Lo dispuesto en este capítulo se entiende sin perjuicio de cualesquiera cambios normativos que puedan producirse en el futuro en relación con la contratación en las empresas y respecto de los cuales lo dispuesto en el presente convenio no podrá limitar su aplicación.

La regulación de las modalidades contractuales referidas a continuación no comporta impedimento alguno para la implementación de aquellas otras modalidades no recogidas en el presente convenio colectivo, lo cual se llevará a efecto, en todo caso, de conformidad con su regulación legal y/o reglamentaria.

Art. 23. *Contratación.*—1. Contratación indefinida: La empresa se compromete a fomentar el empleo estable, sin perjuicio de aquellas circunstancias en las que, de conformidad con la ley, se utilicen las modalidades de contratación de duración determinada y temporal.

2. Contrato por obra o servicio determinado: Se identifica esta modalidad contractual el vinculado a la duración del contrato de arrendamiento de servicios entre la empresa y su cliente, siempre que la prestación de servicios del trabajador se realice de forma exclusiva o preferente para dicho cliente. Este tipo de contrato se puede extender a más de un cliente, siempre haciendo referencia a esta circunstancia y que el trabajador no sobrepase la jornada ordinaria establecida. Estos contratos, denominados de multiservicio, han de formalizarse por escrito e identificar suficientemente y con precisión y claridad los servicios objeto del mismo, así como los trabajos a desarrollar.

De acuerdo con lo establecido por el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de este tipo de contratos será de tres años. Transcurrido este plazo los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

3. Contrato eventual por circunstancias de la producción: Cuando por necesidades del servicio o circunstancias del mercado exista un aumento o acumulación de tareas o exceso de envíos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, esta podrá formalizar esta modalidad contractual. El contrato podrá tener una duración máxima de seis meses dentro de un período de doce, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas; en caso de que se concierte por un plazo inferior a seis meses, podrá ser prorrogado, por una única vez, mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo.

Podrá utilizarse este contrato, entre otras, en las siguientes situaciones:

Para los supuestos de sustitución de personal durante el período de disfrute de vacaciones.

Para los supuestos de puesta en marcha de nuevas operativas y servicios en la empresa cuando resulte necesario contar con personal efectivo adicional para su puesta en marcha.

Para los supuestos de ampliación de la actividad contratada, a los efectos de ajustar el personal efectivo necesario para su implementación.

Así como en todos aquellos otros supuestos legalmente habilitados, y sin perjuicio de otras situaciones no contempladas actualmente que pudieren llegar regularse en el futuro.

4. Contrato interinidad: Se podrá utilizar este tipo de contrato para la sustitución de trabajadores con reserva de puestos de trabajo, incluyendo entre los supuestos legales para la concertación de este contrato, la sustitución de trabajadores en situación de incapacidad temporal, excedencia con reserva de puesto o por conciliación familiar, cumplimiento de sanciones, suspensión del contrato por carencia de vehículo, etcétera.

5. Contrato en prácticas: Con el objeto de facilitar al personal la obtención de la formación práctica necesaria acorde a su nivel de estudios, las partes negociadoras del presente convenio acuerdan la utilización de esta modalidad de contratación de acuerdo con las características generales del artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Contrato para la formación y el aprendizaje: Ambas partes son conscientes de la necesidad de reducir el porcentaje de desempleo de los jóvenes que carezcan de cualificación profesional, por lo que promoverán su inserción laboral a través del contrato de formación y aprendizaje celebrado en la propia empresa.

Este contrato se regirá por lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo cual y en función de las necesidades organizativas o productivas de la empresa la duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de tres años.

Art. 24. *Período de prueba.*—Se establece un período de prueba que deberá constar por escrito y no podrá sobrepasar los indicados a continuación, en función de los niveles profesionales:

- Grupo I: Seis meses.
- Grupo II: Seis meses.
- Grupo III: Tres meses.
- Grupo IV: Tres meses.
- Grupo V: Dos meses.

Durante el período de prueba, cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin necesidad de preaviso o de justificación de causa y sin derecho a indemnización, salvo pacto expreso en contrario.

El trabajador percibirá, durante este período, la remuneración correspondiente al puesto de trabajo en que efectuó su ingreso en la empresa y tendrá los mismos derechos y obligaciones del resto de los trabajadores.

El período de prueba no se suspenderá por la situación de incapacidad temporal del trabajador.

Transcurrido el período de prueba, sin denuncia por ninguna de las partes, el trabajador continuará en la empresa de acuerdo con las condiciones que se estipulen en el contrato de trabajo.

Art. 25. *Ceses.*—Los trabajadores 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:

- Grupo I: Dos meses.
- Grupo II: Dos meses.
- Grupo III: Un mes.
- Grupo IV: Veinte días.
- Grupo V: Veinte días.

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

En el momento de causar baja, el trabajador devolverá a la empresa los útiles, prendas de trabajo, documentos, herramientas, teléfono, ordenador, etcétera, que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquella, en un plazo no superior a dos días, pudiendo la empresa adoptar las medidas legales que en derecho correspondan, en caso de incumplimiento.

Art. 26. *Promoción.*—La promoción profesional se efectuará con arreglo a criterios objetivos de idoneidad y capacidad en relación al puesto de trabajo a cubrir, sin criterios discriminatorios de ningún tipo.

La promoción, dentro de cada grupo profesional, se realiza por la dirección de la empresa, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto y las facultades organizativas de la empresa.

El hecho de que se produzca una baja no conllevará la existencia automática de vacante, solo se creará cuando así lo determine la dirección de la empresa, en virtud de sus facultades de organización del trabajo y en función de las necesidades reales de la misma.

En igualdad de condiciones, se dará preferencia al personal propio frente al de nueva contratación, cuando se trate de cubrir puestos de trabajo vacantes en los términos previstos en este convenio.

Capítulo V

Jornada de trabajo

Art. 27. *Jornada.*—La jornada ordinaria será de treinta y ocho horas semanales de trabajo efectivo en cómputo mensual, entendiéndose por tal la efectiva prestación del servicio por lo que no se computan al respecto los descansos e interrupciones durante la jornada tales como comida, bocadillo, ni tampoco aseo y/o cambio de ropa de trabajo.

El régimen de trabajo será de cinco días a la semana, con dos días de descanso semanal consecutivos; el cómputo de la jornada efectiva se realizará en términos de media diaria de ocho horas y semanal de cuarenta horas por períodos de cuatro semanas consecutivas sin que la jornada diaria pueda ser inferior a siete ni superior a nueve.

3. El modo de distribución de la jornada se ajustará a las necesidades de cada servicio, distribuyéndose de lunes a domingos (incluidos los festivos intersemanales) con los descansos legalmente establecidos.

4. La empresa está expresamente facultada para distribuir el 10 por 100 de la jornada de forma irregular a lo largo del año. "TIPSA" podrá hacer uso de la citada distribución irregular de la jornada cuando el servicio así lo requiera bastando para ello con que preavise al trabajador o trabajadores afectados con cinco días de antelación. En todo caso dicha jornada irregular se llevará un control efectivo de la misma, quedando debidamente registradas.

La distribución irregular de la jornada podrá ser utilizada por la empresa para atender los tiempos correspondientes a reconocimientos médicos y formaciones que tengan que ser obligatoriamente realizadas por el trabajador, los cuales serán considerados como tiempo de trabajo efectivo.

Esta distribución irregular de la jornada implica la posibilidad de realizar hasta un máximo de doce horas diarias continuadas de prestación de servicios, respetando en todo caso el descanso entre jornadas, que debe ser, como mínimo de doce horas y media.

5. Las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada (por exceso o por defecto) deberán quedar compensadas en el año natural en el que se produzcan.

6. Con carácter general, las horas de exceso trabajo como consecuencia de la ampliación producida deberán regularizarse, salvo pacto en contrario, en el mismo mes o siguiente, preferentemente en días completos, mediante el descanso sustitutorio correspondiente, o bien acumulándolo a las libranzas semanales, vacaciones anuales o descanso anual. Las horas de exceso deberán regularizarse antes de que finalice el año natural correspondiente.

Si efectuado, por un lado, el cómputo anual de horas de trabajo real con la jornada máxima diario y período de vacaciones aplicables, según las normas legales vigentes, en la fecha de la firma de este convenio y, por otro, según lo que en este se pacta, existiera una diferencia favorable a los trabajadores, esta diferencia podrá ser absorbida, parcial o totalmente, a criterio de la empresa con cualquier disminución de la jornada o cualquier aumento del período de vacaciones que pudieran ser dispuesto por norma legal obligatoria.

7. Las horas objeto de ampliación hasta el límite establecido en los apartados anteriores, no tendrán la consideración de hora extraordinaria.

8. En ningún caso este sistema de distribución de jornada producirá alteración en la retribución ordinaria del trabajador en el mes en que se produzcan la ampliación de jornada si se realiza dentro del horario previsto en el artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores.

9. Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un período de descanso durante la misma de quince minutos consecutivos. Este período de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Art. 28. *Calendario laboral.*—La empresa confeccionará en el primer trimestre del año el calendario laboral que se adaptará a las necesidades de la empresa y sus servicios.

Art. 29. *Horas extraordinarias.*—Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada anual ordinaria establecida en el artículo 27 del presente convenio, con el máximo legalmente establecido.

Como principio general, la empresa procurará no realizar horas extraordinarias. En caso de producirse y se compensarán las realizadas con descanso. De no poderse compensar, el precio de la hora extraordinaria será equivalente al 1.00 del valor de la hora ordinaria, salvo pacto con el comité de empresa de mejora. El cálculo del importe de la hora ordinaria será el resultado de dividir la suma del salario base y complementos salariales en cómputo anual, entre la jornada anual de trabajo efectivo pactada en el presente convenio.

La realización de horas extraordinarias requiere la autorización previa por parte del jefe de área y del departamento de recursos humanos, y su realización será voluntaria salvo los supuestos legalmente establecidos para su realización.

Art. 30. *Festivos.*—Se disfrutarán los correspondientes legalmente a la capital de la provincia donde radique cada centro de prestación de servicios. El descanso semanal será de día y medio ininterrumpido, y se disfrutará en el día de la semana que por cuadrante o necesidades de la prestación de servicios corresponda.

Los festivos intersemanales se deberán trabajar siempre que exista un servicio a cubrir o así esté previsto en el cuadrante de turno, todo ello sin perjuicio de que, en cómputo anual, deba compensarse económicamente o con descanso el exceso de horas trabajadas.

Capítulo VI

Vacaciones, licencias, suspensión y extinción del contrato

Art. 31. *Vacaciones.*—1. Serán de veintidós días laborables para todos los trabajadores que tengan un año, como mínimo, de antigüedad en la empresa. De ser menor la antigüedad se disfrutará de 1,8 días laborables por cada mes de antigüedad en el momento de tomarlas, computados del 1 de agosto al siguiente 31 de julio.

A las vacaciones anuales no podrán acumularse ningún tipo de permiso o licencia, excepto los supuestos de licencia por matrimonio, maternidad, paternidad y lactancia.

2. El disfrute de las vacaciones anuales, a lo largo de todo el año, podrá dividirse en dos o tres períodos como máximo de los cuales once días consecutivos los elegirá el trabajador y once días consecutivos o divididos en dos períodos los elegirá la empresa, procurando que coincidan preferentemente en el período estival, salvo que por necesidades de los servicios y su estacionalidad se ajustarán en ese caso a las actividad concreta a la que esté adscrito cada trabajador.

En todo caso deberán disfrutarse como máximo antes del 31 de enero del año siguiente, salvo lo dispuesto en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores en materia de coincidencia del período de vacaciones con situaciones de incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores; o con situaciones de incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el inciso anterior.

3. Se dará preferencia a la mayor antigüedad para elegir los períodos de disfrute que sean compatibles con las necesidades del servicio. No obstante lo anterior, en los casos en que el trabajador preste sus servicios adscrito a una actividad o cliente en que se produzca la suspensión del mismo por período vacacional o por disminución de la actividad, el descanso anual del trabajador deberá coincidir necesariamente con las fechas en que aquel se produzca.

4. Las vacaciones se abonarán para los mensajeros, a razón del promedio salarial percibido por el trabajador en los seis meses naturales anteriores al mes en que se inicie el disfrute, excluidos gastos de locomoción, pagas extras y plus de peligrosidad.

5. Para el resto del personal la retribución será equivalente a una mensualidad de su salario en función del grupo profesional al que pertenezca.

Art. 32. *Permisos retribuidos.*—1. Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Por matrimonio del trabajador. Quince días.
- b) Por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días de los cuales uno, al menos, será laborable desde que se produzca el hecho causante.
Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento a más de 125 kilómetros de distancia, el plazo se ampliará en un día; y se ampliará en dos si el desplazamiento debe efectuarse a un punto situado a más de 400 kilómetros de distancia, computados desde la población de residencia del trabajador.
- c) Por traslado del domicilio habitual: Un día. El trabajador deberá solicitarlo con cinco días de antelación y aportar para su justificación la documentación que acredite la realización de la mudanza: Contrato de transporte, solicitud empadronamiento, etcétera.
- d) Para la renovación del permiso de circulación para los mensajeros y conductores: Un día.
- e) Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: El tiempo indispensable. Se entiende por tal comparecencia personal y obligatoria del trabajador ante un Organismo Público o autoridad a instancias de este.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación el personal en los términos establecidos legalmente.
- g) Para visitas de consultas médicas debidamente justificadas, propias y/o acompañamiento a menores, personas mayores o dependientes que no puedan valerse por sí mismo y que sean familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Hasta un máximo de quince horas anuales.
- h) Por asuntos propios: Un día al año, que deberá solicitarse al menos con cinco días de antelación y no podrá coincidir en el mismo departamento con ausencias o per-

misos simultáneos de otros trabajadores. Para la solicitud de este permiso el trabajador deberá tener en la empresa una antigüedad de un año y tendrán preferencia para su solicitud los trabajadores que no hayan disfrutado de dicho permiso o lo hayan hecho en menos ocasiones.

2. El trabajador deberá acreditar ante la empresa el hecho y demás circunstancias que den lugar al disfrute de la licencia.

3. Las licencias se solicitarán por escrito al jefe correspondiente, con la máxima antelación.

Se exceptúan los casos de urgencia, en los que el trabajador deberá comunicar el hecho a la empresa en las primeras veinticuatro horas, sin perjuicio de su posterior justificación.

4. Las licencias se concederán en las fechas en que acontezcan los hechos que las motiven.

5. En el caso de que se superpongan distintas causas de licencia se concederá únicamente aquella que tenga atribuida un mayor número de días de disfrute.

6. Las licencias se abonarán con arreglo al salario ordinario promedio de los últimos seis meses, excluyendo gastos de locomoción, gratificaciones extraordinarias y plus de peligrosidad, para los mensajeros.

7. Las parejas de hecho reconocidas legalmente se equiparán a las uniones de derecho a efectos de lo dispuesto en este artículo.

Se entiende que se acredita dicha condición mediante la presentación del certificado del Registro de Uniones de Hecho o, si este no existiera, mediante la aportación de una declaración jurada en la que se manifieste la condición de pareja de hecho de la persona causante del permiso, acompañada de una certificación de convivencia del Ayuntamiento que corresponda a su domicilio.

8. Todos los días los días de permiso han de entenderse naturales y su disfrute ha de ser consecutivo, incluyéndose y computándose el día del hecho que dé lugar al permiso (hecho causante) como el primero de ellos.

9. Se estará a lo establecido en el Código Civil respecto a los grados de afinidad y consanguinidad. El cuadro que se acompaña es a título ilustrativo.

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



Art. 33. *Suspensión y extinción del contrato.*—1. Serán causas de suspensión y extinción del contrato las que se detallan en los artículos 45 y 49 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Para los mensajeros y conductores se tendrá en cuenta lo previsto específicamente en el Anexo I.

3. Para el cálculo de la indemnización, cuando corresponda legalmente por la extinción de la relación laboral, para el mensajero, se tomará como base para calcular el salario/día, el promedio salarial percibido por el trabajador en los seis meses naturales anteriores excluyendo del cálculo los gastos de locomoción percibido por el mensajero.

Capítulo VII

Retribuciones

Art. 34. *Retribuciones*.—La totalidad de las percepciones económicas, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los períodos de descanso computables como trabajo, tendrán la consideración de salario.

Las retribuciones de los mensajeros se regirán por lo establecido específicamente en el Anexo I de este convenio.

Art. 35. *Percepciones no salariales*.—No tendrán consideración de salario las cantidades que se abonen a los trabajadores por los conceptos siguientes:

- a) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por los trabajadores como consecuencia de su actividad laboral.
- b) Las indemnizaciones o compensaciones por traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos.
- c) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- d) Cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.
- e) Las específicas establecidas en el Anexo I, para los mensajeros.

Art. 36. *Estructura salarial*.—En la estructura del salario se distinguirán el sueldo o salario base, los complementos salariales, y las asignaciones voluntarias adicionales.

Art. 37. *Salario base*.—Se entenderán por sueldo o salario base la retribución correspondiente en cada una de los grupos profesionales a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este convenio.

Se especifica concretamente en la tabla salarial incluida en el Anexo II del presente convenio colectivo.

Art. 38. *Complementos de puesto de trabajo*.—Son aquellos de carácter temporal y no consolidable y se derivan de las especiales características del puesto de trabajo desempeñado o de la forma de realizar la actividad profesional, que comporten conceptualización más elevada que la del trabajo corriente.

Dada la naturaleza temporal y no consolidable de este complemento, este viene a dar satisfacción a la previsión contenida en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores que prevé el derecho del trabajador a la retribución correspondiente a las funciones superiores que efectivamente realice. Siendo ello así, el importe que el trabajador perciba por este concepto absorbe a la compensación prevista en el citado artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicho complemento dejará automáticamente de percibirse por el trabajador cuando este deje de prestar las funciones que lo originaron.

Art. 39. *Plus de nocturnidad*.—Cuando el trabajador no haya sido específicamente contratado para prestar servicios en horas nocturnas, percibirá por cada hora trabajada entre las 22.00 de la noche y las 06.00 horas de la mañana un plus de nocturnidad por hora de trabajo efectiva equivalente al 5 por 100 del importe de la hora diurna.

Art. 40. *Complementos por cantidad o calidad de trabajo*.—Dichos complementos se establecen para retribuir una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo realizado y son, entre otros, las primas o incentivos, comisiones, los pluses de actividad, de asistencia y las horas extraordinarias.

No tienen carácter de consolidable y corresponde libremente a la empresa el establecimiento del sistema de determinación de los mismos.

Art. 41. *Mejora voluntaria*.—Supondrá la diferencia entre el salario bruto anual pactado y la suma del salario base y cualquier complemento o concepto salarial que pudiese corresponder al trabajador.

Dicho concepto tendrá carácter consolidable y absorbible en los términos del artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 42. *Complemento "ad personam"*.—Serán los que se deriven de las condiciones personales del trabajador que supongan la diferencia entre los conceptos previstos en este convenio y los que venía percibiendo el trabajador antes de su entrada en vigor.

Dichos complementos no serán objeto de ningún incremento, revalorización, actualización salarial, ni revisión futura, y cuyo importe no podrá ser objeto de compensación y absorción futura, con los incrementos legales o convencionales de aplicación.

Las cuantías que los trabajadores vinieren percibiendo hasta la fecha en concepto de antigüedad, se integrarán en este concepto retributivo.

Art. 43. *Pagas extraordinarias.*—Los trabajadores tendrán derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias (julio y Navidad).

El importe de cada una de las gratificaciones equivaldrá a una mensualidad correspondiente a cada grupo profesional y, si procediere, al complemento “ad personam” y la mejora voluntaria y siempre en proporción a los días trabajados.

En el caso de los mensajeros se regirá por lo dispuesto en el Anexo I.

Las gratificaciones se abonarán junto con el pago de la nómina de junio y la de noviembre de cada año, o bien, mes a mes, prorrateadas, a solicitud, por escrito del trabajador.

Los trabajadores que no hayan completado un año de servicio en la empresa en la fecha de vencimiento de las respectivas gratificaciones, percibirán su importe prorrateado con relación al tiempo trabajado. Igual tratamiento, en cuanto al prorrateo, se dará a quienes ingresen y/o cesen en el transcurso del año.

Art. 4. *Forma de pago.*—1. El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante cheque o transferencia bancaria, dentro de los cinco primeros días laborables del mes natural siguiente.

2. El resguardo de la transferencia bancaria podrá suplir la firma del trabajador en el recibo de salarios, si así interesa a la empresa.

Art. 45. *Cláusula de revisión e incremento.*—La tabla salarial del Anexo II para todo el personal se revisará durante los años de vigencia del convenio aplicando el IPC real del año anterior menos medio punto, salvo que dicho IPC sea negativo, en cuyo caso se mantendrá inalterado el salario.

En caso de incremento por la aplicación del IPC, en los términos antedichos, el incremento salarial no podrá ser superior a 2 puntos positivos.

Los restantes conceptos salariales y asistenciales no mencionados como revisables no sufrirán variación durante la vigencia del convenio.

Capítulo VIII

Conciliación de la vida familiar y laboral, política de igualdad, violencia de género y acoso

Art. 46. *Lactancia.*—En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso diario se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, 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 este apartado.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

El permiso por lactancia establecido en la apartado 4 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y en el presente apartado, en el supuesto de que se haya optado por acumularlo en jornadas completas, se regirá por los términos siguientes:

- Se deberá preavisar por escrito con, al menos, quince días naturales de antelación al inicio de la opción del disfrute acumulado en jornadas completas.
- El número de jornadas a disfrutar por el citado permiso se hallará calculando los días laborables que medien entre la fecha efectiva de inicio de la acumulación y hasta el cumplimiento de la edad de nueve meses del hijo, o hasta la fecha de terminación o interrupción del contrato, si esta fuera anterior, a razón de una hora por día previsto de trabajo; en todo caso serán catorce días laborables como máximo.
- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Art. 47. *Concreción horaria derivada de la reducción de jornada.*—El horario resultante de la reducción de jornada deberá, además de ser razonablemente compatible con las necesidades productivas de la empresa y de los servicios de los clientes, ajustarse a la jor-

nada diaria y deberá, asimismo, establecerse dentro del horario establecido de la prestación de servicios, y en cualquier caso conforme a lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 48. *Protección a la maternidad.*—Con arreglo a lo prevenido en el artículo 26 de la Ley 35/1998, de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de dicha Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de riesgo de embarazo o parto reciente a agente, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Art. 49. *Violencia de género.*—Respetando la confidencialidad debida, la empresa facilitará al máximo a las 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.

Art. 50. *Política de igualdad.*—Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etcétera.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Art. 51. *Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual.*—Las partes firmantes de este convenio manifiestan su preocupación y compromiso en prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso moral y sexual que puedan producirse, como requisito imprescindible para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de sus trabajadores.

Todos los trabajadores tienen el derecho y la obligación de relacionarse entre sí con un trato cortés, respetuoso y digno. Por su parte, los responsables de la empresa deberán garantizar un entorno laboral libre de todo acoso en sus respectivas áreas.

Al objeto de que la empresa pueda implantar eficazmente la presente política, todas las personas y especialmente aquellos trabajadores que gestionan equipos, deben reaccionar y comunicar todo tipo de conductas que violen la presente política. La colaboración es esencial para impedir este tipo de comportamientos. La empresa se compromete a investigar todas las denuncias sobre acoso.

Capítulo IX

Seguridad y salud laboral

Art. 52. *Seguridad e higiene.*—La empresa y los trabajadores cumplirán las disposiciones de la normativa vigente sobre seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las disposiciones que la desarrollan.

De conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos laborales se constituye el comité de seguridad y salud laboral como órgano central de participación en materia de seguridad y salud laboral. Este comité estará compuesto paritariamente por dos miembros de la representación sindical y dos de la empresa y se regirá en su funcionamiento por las normas que este apruebe.

El comité de salud laboral conocerá de cuantas cuestiones les sean remitidas y asumirá el conocimiento de aquellas materias que, por su naturaleza, afectan a la generalidad de la empresa.

Art. 53. *Equipos y uniformes de trabajo.*—La empresa facilitará a sus trabajadores, cuando sea necesario, la ropa y/o uniformes de trabajo adecuados para el desempeño de sus tareas, cuyo uso será obligatorio, excepto cuando la empresa decida que no es necesario por las características del servicio.

Los trabajadores vendrán obligados a tratar su vestimenta con el debido cuidado y a utilizarla en las instalaciones de la empresa durante la jornada laboral y en la realización de sus funciones cuando se encuentren fuera de los centros de trabajo.

Al iniciarse la relación laboral, la empresa entregará a los trabajadores el equipo necesario para el desempeño de sus funciones, el cual se renovará a medida que se vaya deteriorando por un uso adecuado.

En el supuesto de que el trabajador cause baja en la empresa, estará obligado a devolver a la misma las prendas que le hayan sido facilitadas en los dos días siguientes a su baja en la misma.

Art. 54. *Medios de protección.*—La empresa se obliga a facilitar a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen.

Art. 55. *Vigilancia de la salud.*—La empresa garantizará a los trabajadores a su costa un reconocimiento médico anual en función de los riesgos inherentes al trabajo, que será realizado por los servicios médicos contratados por la empresa. Dicho reconocimiento es de carácter voluntario, en las excepciones recogidas en el artículo 22.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Los resultados de este reconocimiento son confidenciales y se facilitarán directamente al trabajador.

Capítulo X

Prestaciones de carácter social e indemnizatorio

Art. 56. *Prestaciones asistenciales: Complemento en caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo.*—1. En los procesos por incapacidad temporal derivada de accidentes de trabajo y con independencia de la prestación correspondiente de la Seguridad Social, la empresa abonará al trabajador una prestación consistente en un 25 por 100 de la base que hubiere servido para el cálculo de la prestación reglamentaria.

2. Esta prestación se abonará solamente en los procesos de duración superior a veintidós días y desde el primero.

Art. 57. *Seguro colectivo de accidentes de trabajo.*—1. La empresa contratará a favor de sus trabajadores un seguro con los capitales que se detallan a continuación según los siguientes riesgos:

- Muerte o incapacidad total con baja en la empresa: 27.771,80.
- Incapacidad permanente absoluta o gran invalidez: 41.654,57.

2. Este seguro cubrirá el riesgo de accidente de trabajo y será independiente de las prestaciones derivadas a la pertenencia al régimen general de la Seguridad Social.

3. Las primas derivadas de la contratación del seguro serán a cargo de la empresa, que asumirá exclusivamente dicha obligación.

El pago de los capitales asegurados será de cuenta de la compañía aseguradora.

Capítulo XI

Formación

Art. 58. *Principios generales.*—Las partes signatarias del presente convenio considerarán la formación continua de los trabajadores como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de la empresa con la formación individual y el desarrollo profesional del trabajador, en el marco de un proceso de aprendizaje permanente propio de la formación profesional para el empleo y manifiestan por ello su voluntad de aprovechar y desarrollar al máximo la normativa legal vigente.

La empresa podrá organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito en los términos y según el procedimiento previsto en Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, o norma que lo pueda sustituir o desarrollar, con el fin de promoción profesional y capacitación.

Art. 59. *Objetivos.*—La formación profesional buscará atender, entre otros, los siguientes objetivos:

- La adaptación al puesto de trabajo y sus modificaciones.
- La especialización dentro del propio trabajo.
- La reconversión profesional.

La ampliación de los conocimientos de los trabajadores, aplicables a las actividades de la empresa.

Art. 60. *Formación.*—El comité de empresa será el órgano de participación en la ejecución, seguimiento y control del desarrollo de las acciones formativas.

Capítulo XII

Derecho de representación colectiva de los trabajadores

Art. 61. *Representación legal de los trabajadores.*—Corresponde al comité de empresa todas las competencias y garantías que le atribuye el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Podrán acumularse trimestralmente las horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

En el ejercicio de sus funciones y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución de personal en sus puestos de trabajo, los representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones como tales, deberá notificar sus ausencias a sus superiores con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, salvo que concurra causa que justifique que la ausencia se notifique con una antelación inferior.

El comité de empresa podrá delegar cuantas funciones estime oportunas en alguno de sus miembros, o en comisiones creadas al efecto. Elaborará su propio reglamento de actuación y funcionamiento.

El comité de empresa deberá observar el debido sigilo profesional en la forma que regula el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, los miembros del comité de empresa observarán el sigilo profesional aun después de pertenecer al mismo, en cuanto a la información facilitada por la empresa.

Art. 62. *Cuota sindical.*—La empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato al que el trabajador esté afiliado, previa conformidad, siempre, de este.

Capítulo XIII

Régimen disciplinario

Art. 63. *Definición y clasificación.*—1. Se considerará falta de toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes recogidos en las disposiciones legales en vigor y en especial por el presente convenio.

2. La inclusión en los distintos grupos se hará teniendo en cuenta la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del actor.

Art. 64. *Faltas leves.*—1. De una a tres faltas de puntualidad en un período de quince días.

2. No notificar con carácter previo la razón de la ausencia del trabajo.

3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa, a los compañeros de trabajo, a los clientes o su personal, o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave.

4. Descuidos o distracciones en la realización del trabajo o en el cuidado y conservación de máquinas, útiles, herramientas, material o mercancías, en las instalaciones de la empresa o de sus clientes o proveedores. Cuando el incumplimiento origine consecuencias de gravedad en la realización de los servicios de la empresa, la falta se reputará grave o muy grave.

5. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes y equipos de manera ocasional.

6. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o de domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

7. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

8. No hacer uso durante las horas de trabajo el uniforme y complementos facilitados por la empresa.

9. Para los mensajeros: Omitir sin causa de fuerza mayor que lo justifique la instalación en el ciclomotor o motocicleta el habitáculo o cajón para el depósito de mercancías.

10. Para los mensajeros: No llevar en el cajón para el depósito de mercancías o en los vehículos, o en el uniforme y complementos del trabajo los distintivos ordenados por la empresa o lucir en uno u otros, pegatinas o inscripciones no autorizadas.

11. Para el personal de reparto: Omitir en el albarán del servicio o en el dispositivo de comunicación los datos esenciales o firmas de conformidad o presentarlos a los servicios administrativos de la empresa en tal estado de deterioro que resulte incobrible, por no poder determinarse en el mismo al cliente solicitante, el importe o cualquiera de los conformes.

12. Para los mensajeros con moto: No hacer uso del casco protector durante la conducción del ciclomotor o motocicleta.

13. La falta de comunicación telefónica o telemática, según el dispositivo ordenado, a la central después de cumplimentar cada servicio.

14. Entregar, fuera de los plazos previstos en las normas internas, los albaranes de facturación a los clientes.

15. Comer y beber fuera del espacio previsto al efecto en la empresa.

Art. 65. *Faltas graves.*—1. Faltar uno o dos días al trabajo durante un período de treinta días sin autorización o causa justificada.

2. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo cometidas en un 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 servicio, considerándose como tal la que provoque retraso en el inicio del trabajo.

3. La comisión de dos faltas leves en el período de un trimestre, excepto las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción comunicada por escrito.

4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de los superiores en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador. En caso de producirse perjuicio para la empresa, se reputará muy grave.

5. Las faltas de respeto y consideración a los mandos y superiores jerárquicos y la réplica descortés a mandos, compañeros, público, clientes; así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público, se reputará muy grave.

6. Simular la presencia de otro empleado al trabajo, firmando o fichando por él. En este caso se sancionará tanto al que comete el acto, como al trabajador por el que se realiza.

7. La imprudencia en acto de servicio que implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones. En particular se reputará imprudencia en acto de servicio no usar las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.

8. La utilización de dispositivos electrónicos de juego, entretenimiento, comunicación, etcétera, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.

9. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se prueba la imposibilidad de hacerlo.

10. La alegación de causas falsas para disfrutar de licencias o permisos retribuidos.

11. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del mismo.

12. El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles o máquinas de la empresa en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

13. La realización de cualquier registro, documentación, informe, comunicación o cualquier clase de anotaciones, archivo o escritos que formen parte de la actividad del trabajador, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que por su gravedad o trascendencia merezcan un especial correctivo. Y si tuvieran una especial relevancia, tendrá la consideración de muy grave.

14. Rechazar una vez la realización de un servicio ordinario. En caso de producir perjuicio para la empresa se considerará muy grave.

16. Para el personal de reparto, demorar la realización de un servicio encomendado fingiendo avería o accidente, extravío de la mercancía, robo del vehículo o de cualquiera de sus elementos, problemas de tráfico o cualquier otro inconveniente inexistente.

17. Para el personal de reparto omitir la conclusión de un servicio previamente aceptado alegando la finalización de la jornada laboral.

18. Para el personal de reparto: No entregar, en una ocasión, a la empresa, sin causa de fuerza mayor que lo impida, los albaranes de facturación, descargas de datos, etcétera, relativa a los envíos que impida la facturación al cliente.

Art. 66. *Faltas muy graves.*—1. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

2. Más de seis faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de treinta días aunque hayan sido sancionadas independientemente.

3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, o más de seis en el período de cuatro meses o más de 10 faltas en el período de un año.

4. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique un quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.

5. Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a los clientes, o proveedores, colaboradores o a los empleados de los mismos.

6. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma o en cualquier lugar en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia, documentos de la empresa o información confidencial; y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.

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

8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

9. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.

10. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para maquinaria, vehículo o instalaciones.

11. La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia o ajena para otras empresas, idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con los servicios de la empresa.

12. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

13. Falsar documentos de la empresa o de los clientes relativos a servicios, así como los datos albaranes u otros documentos de los servicios imitando firmas de los clientes o liquidando en los mismos importes distintos a los servicios realizados.

14. La pérdida, extravío o deterioro de la mercancía imputable al trabajador.

15. El acoso sexual o por razón de sexo desarrollados en el ámbito laboral.

16. Acoso laboral (“mobbing”) que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad del trabajador afectado.

17. Para los mensajeros: La no consecución del rendimiento pactado en el artículo 76 del Anexo I de este convenio.

18. Para el personal de reparto, la no comunicación a la empresa de la pérdida de puntos del permiso de conducir y el motivo que lo cause, de conformidad con lo establecido en el Anexo I artículo 72, apartado 5.

19. El incumplimiento de normas de seguridad y salud laboral establecidas por la empresa o por los clientes cuando el trabajo se desarrolle en sus instalaciones, cuando de dicho incumplimiento se pueda derivar o derive un riesgo grave para sí o para terceros.

20. No utilizar, o hacerlo indebidamente, equipos, medios o procedimientos de protección.

Art. 67. *Sanciones.*—1. Por falta leve:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

2. Por falta grave:

a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

3. Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a ciento veinte días.

b) Despido.

Art. 68. *Prescripción.*—Las faltas cometidas por los trabajadores prescribirán en los siguientes plazos:

- a) Faltas leves: A los diez días.
- b) Faltas graves: A los veinte días.
- c) Faltas muy graves: A los sesenta días.

Los días de prescripción se computarán a partir del momento en que la empresa a través de un responsable con capacidad para sancionar tenga conocimiento de que se ha cometido la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse producido.

Capítulo XIV

Otras disposiciones

Art. 69. *Derecho supletorio.*—En lo no regulado por este convenio colectivo y dado la singularidad de la actividad de la empresa, y la inexistencia de convenio sectorial de referencia, se estará a lo dispuesto en las normas legales de carácter general, vigentes en cada momento.

Art. 70. *Procedimiento para la inaplicación del convenio colectivo.*—La modificación sustancial y/o inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia del presente convenio colectivo.

La solicitud de descuelgue la iniciará la empresa, quien la comunicará al comité de empresa.

Tras un período de consultas máximo de quince días, las representaciones de la empresa y los trabajadores (comité de empresa) adoptarán la resolución que proceda.

En caso de acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas. Dicho acuerdo deberá ser comunicado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral. El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas y su duración.

En caso de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

Cuando esta no alcanzara un acuerdo, las discrepancias producidas en su seno se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional (CEIM, CEOE, CC OO y UGT) sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Las retribuciones por todos los conceptos superiores, consideradas en su conjunto y cómputo anual que vengán disfrutando los trabajadores a la entrada en vigor de este convenio serán respetadas en la cuantía que en este momento tuvieren a título estrictamente personal.

La aplicación de este convenio a las relaciones individuales de trabajo no supondrá, por sí misma, disminución, ni aumento alguno de percepciones en su conjunto y cómputo anual, sin perjuicio de que se efectúen en las estructuras retributivas de las relaciones individuales los ajustes necesarios para adaptarlas a lo dispuesto en el capítulo VII del presente convenio.

ANEXO I

RÉGIMEN DE TRABAJO DE PERSONAL DE REPARTO: GRUPO IV. MENSAJEROS, CONDUCTORES

SECCIÓN PRIMERA

Normas comunes

Art. 71. *Contenido de la prestación.*—1. Es la realización personal de servicios de recogida, trámite, custodia, transporte y entrega de documentos y pequeña paquetería.

2. El trabajador realizará los servicios que se le asignan por el jefe tráfico o mandos correspondientes, así como aquellos otros que deba atender de los clientes siempre que se ajuste a las instrucciones generales de trabajo.

3. 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.

4. 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 la jornada, los errores de entrega que le sean imputables.

Art. 72. *Forma de la prestación.*—1. El trabajador deberá cumplimentar personalmente y escrupulosamente las hojas de liquidación, albaranes y demás de documentos en papel o en cualquier tipo de soporte (teléfono móvil programa, transmisor de datos, etcétera), que la empresa implante para el control de los servicios a efectuar, básicos para la correcta facturación de estos. Asimismo, el mensajero podrá solicitar copia de la hoja de liquidación en la que conste el número de albaranes para su posterior comprobación, firmando el recibí por parte de la empresa sin que esto suponga la aceptación del contenido de los mismos hasta su comprobación.

2. 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.

3. El trabajador está obligado a servirse de los dispositivos telefónicos y de control de datos que le facilite la empresa para la realización de los servicios: Teléfono móvil, PDA, data logger y/o sondas de registro de temperatura, así como cualquier otro que la empresa estime conveniente, respondiendo ante la misma de la pérdida o deterioro de los mismos.

4. Los mensajeros y conductores deberán dar cuenta al departamento de tráfico de la empresa inmediata y telefónicamente de cualquier anomalía producida durante la realización de su trabajo así como de cualquier avería sufrida por el vehículo empleado. Los mensajeros y conductores deberán informar de cualquier anomalía de los vehículos de la empresa que empleen para la realización de los servicios.

5. Cuando la autoridad competente comunique al trabajador mensajero o conductor la pérdida de uno o varios puntos de su permiso de conducir, estará obligado a informar a la empresa de tal circunstancia en el plazo máximo de siete días naturales. Dicha comunicación será obligatoria cada vez que se produzca la pérdida de uno o más puntos.

6. Es facultad de la empresa la determinación en la forma en que deben ser prestados los servicios.

Art. 73. *Jornada, normas específicas para el personal de reparto.*—Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 27 de este convenio, las siguientes son normas específicas del personal de reparto:

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

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

3. 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 de trabajo se computará en la siguiente o siguientes jornadas.

4. Después de cada período de cuatro horas de conducción ininterrumpidas en vías interurbanas el mensajero y el conductor tendrá derecho a un período de descanso de treinta minutos que se computará como si fuera de trabajo efectivo.

Art. 74. *Suspensión de los permisos de circulación mensajeros y conductores.*—Cuando a un mensajero o conductor, le fuese suspendido el permiso de conducción, como consecuencia de hecho acaecido durante la prestación de su trabajo en el ámbito laboral y siempre que este haya comunicado puntualmente la pérdida de puntos, cumpliendo lo dispuesto en el artículo 72.5 de este Anexo I, tal hecho producirá los siguientes efectos:

1. El contrato quedará en suspenso desde el momento de la suspensión del servicio hasta un máximo de noventa días, cesando la obligación de abonar salario y de cotización de la Seguridad Social.

2. Si existiera un puesto de trabajo al que pudiera destinarse provisionalmente al trabajador la empresa se lo ofrecerá, pudiendo aquel aceptarlo o rechazarlos.

3. 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.

4. Estas situaciones tendrán una duración máxima de noventa días, a contar desde el primero de la suspensión del permiso.

Llegando el día noventa y uno sin que el trabajador hubiese recuperado su permiso, el contrato se extinguirá definitivamente, por la imposibilidad del cumplimiento de la prestación laboral.

5. 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 nivel profesional.

6. 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 la obligación empresarial de ofrecer puesto de trabajo alternativo.

SECCIÓN SEGUNDA

Normas específicas de los mensajeros

Art. 75. De los vehículos de los mensajeros.—1. El trabajador que ostente el nivel profesional de mensajero deberá ser titular o poseedor de un vehículo a motor de entre dos y cuatro ruedas en buenas condiciones de uso así como estar en cada momento habilitado legalmente para su conducción.

El cumplimiento de estos requisitos es elemento esencial para el inicio y continuación de la relación laboral ya que esta tiene su causa precisamente, en la puesta al servicio de la empresa no solo del trabajo personal sino también del vehículo indispensable para la ejecución del trabajo.

2. Los gastos de toda índole relativos al vehículo: Compra, amortización, mantenimiento, seguro, combustible, reparaciones, etcétera, serán por cuenta del mensajero.

3. El mensajero se obliga, además del cumplimiento de las disposiciones establecidas en el artículo 72, también a las siguientes:

- a) A disponer siempre de un vehículo en perfectas condiciones de uso tanto materiales como administrativas, y acreditar dicho cumplimiento por la entrega de copia de la documentación que así lo acredite.
- b) A sustituirlo por otro de características similares en caso de robo, pérdida, avería o inutilización temporal o definitiva, teniendo en cuenta lo dispuesto en el apartado 4 de este artículo.
- c) A cumplir lo establecido en el Código de Circulación y demás normas que regulen el tráfico.
- d) A conocer los callejeros urbanos y demás circunstancias de ordenación de tráfico.
- e) A circular llevando puesto el casco, en el caso de ciclomotores y motocicletas, sea cual fuere la duración y recorrido urbano o interurbano del servicio.
- f) A disponer en el vehículo de los elementos reglamentarios y necesarios de protección, reparación y recambio.
- g) A comunicar a la empresa, por escrito, los cambios de vehículo que utilice y a facilitarle copia de la documentación que acredite su habilitación legal y su buen estado de funcionamiento. Dicho vehículo deberá ser de características similares al descrito en el contrato de trabajo.

4. La carencia del vehículo por parte del mensajero sin que este haya procedido a su sustitución supone la imposibilidad de realizar la prestación objeto del contrato, por lo que tal circunstancia producirá los siguientes efectos:

- a) El mensajero deberá comunicar inmediatamente a la empresa el hecho de la carencia de vehículo y el plazo previsiblemente razonable de duración de tal situación.
- b) La empresa podrá ofrecer al trabajador un puesto de trabajo alternativo por el período de carencia del vehículo hasta un máximo de treinta días naturales.
- c) El trabajador podrá optar entre aceptarlo o no. Si no lo acepta, su contrato quedará en suspenso desde el primer día de carencia hasta un máximo de noventa días.
- d) Si lo acepta, pasará a desempeñar el nuevo puesto de trabajo percibiendo la remuneración correspondiente al mismo. En los primeros tres días se le garantiza, como mínimo, la percepción de la retribución mínima garantizada en cómputo diario, a que se refiere el artículo 78 de este convenio.

- e) Si la empresa no hiciera el ofrecimiento de un puesto de trabajo alternativo, abonará al mensajero el importe de los tres primeros días de carencia del vehículo por el valor de la retribución mínima garantizada, quedando el contrato en suspenso desde el cuarto día.
- f) Transcurrido el plazo de treinta días a que se refiere el apartado d) de este artículo, la empresa podrá dejar de ofrecer al trabajador el empleo sustitutorio, pasando el trabajador a la situación de suspensión de su contrato hasta un máximo de noventa días, a contar desde el primero de carencia del vehículo.
- g) Llegado el día nonagésimo primero el contrato se extinguirá.
- h) Los plazos establecidos anteriormente tienen el carácter de máximos, por lo que el trabajador debe comunicar a la empresa la recuperación del vehículo tan pronto como lo tenga en estado de utilización, a fin de reanudar su prestación ordinaria como mensajero.
- i) La no prestación del trabajo durante quince días laborables en el plazo de dos meses naturales consecutivos (por períodos inferiores a cuatro días) será causa de extinción del contrato.
- j) A efectos del cómputo del plazo de noventa días a que se refiere el apartado c) anterior, se considerarán como una sola carencia los períodos consecutivos entre los cuales no medie un mínimo de ciento ochenta días.
- k) La garantía de abono de salario durante los primeros tres días, por avería en las condiciones previstas en los apartados anteriores, se dará una vez por cada mes natural. De reiterarse la carencia de vehículos dentro de dicho período, se pasará directamente a la situación de suspensión del contrato, salvo que se pactase un empleo alternativo.
- l) Los días de no prestación del trabajo como mensajero se descontarán a efectos del cómputo de rendimiento mínimo mensual a que se refiere el artículo 74 de este Anexo I del convenio.

5. Cualquier contrato entre la empresa y el trabajador de carácter financiero-crediticio o arrendaticio, teniendo como objeto del mismo el vehículo utilizado para el trabajo, será nulo y estará excluido, por tanto, de todo vínculo en la relación laboral.

Art. 76. *Rendimiento mínimo exigible.*—Habida cuenta de la dificultad de controlar una actividad que se presta mayoritariamente en la vía pública y a la vista de los estudios realizados por la Asociación de Empresas de Mensajería de España y la práctica observada por la propia empresa, se establecen las siguientes normas:

1. Se denomina “dirección” al servicio consistente en efectuar una unidad de transporte hasta cualquier punto de recogida o entrega. Las direcciones pueden ser urgentes o estándar.

- a) Dirección urgente consiste en un servicio directo en inmediato.
- b) Dirección estándar al servicio no urgente y combinado, con un mínimo de 7 direcciones, cuyo tiempo de realización es de una a tres horas.

Tendrán la consideración de dirección estándar los servicios fijos de 7 o más direcciones, los denominados “puentes”, procedan de un reparto o sean recogidos en otra dirección, y siempre que así conste en el albarán, tengan carácter de no urgentes y sean combinados con otro de estas mismas características dentro del plazo de realización del servicio de una a tres horas) con el fin de alcanzar la cifra mínima de 7 direcciones. En los albaranes se hará distinción del tipo de dirección (urgente o estándar) de que se trate para su cómputo.

2. Se entiende por “kilómetros” exclusivamente los recorridos en servicios interurbanos.

Los kilómetros a computar en cada dirección son los resultantes en recorrer la ruta empleando el camino más corto.

A efectos del presente artículo se pacta que cada 6 kilómetros interurbanos equivale a una dirección.

3. Se entiende por tiempo de espera los tiempos muertos imputables al cliente así como los empleados en efectuar diligencias estáticas encomendadas por este tales como obtener billetes, presentar documentos, etcétera.

Para que sea abonable se precisará la conformidad escrita del cliente en el respectivo albarán, excluyéndose el que no cumpla tal requisito.

No son computables los primeros cinco minutos empleados en cada servicio.

A efectos del presente artículo, cada veinte minutos computables equivale a una dirección.

4. Se pacta como rendimiento mínimo exigible al mensajero el correspondiente a 488 direcciones mensuales o su equivalencia en kilómetros.

5. En el supuesto de que por alguna causa prevista legal o convencionalmente no se prestase actividad durante todos los días laborales del período contemplado, el rendimiento exigible sería matemáticamente proporcional, partiendo de un cálculo teórico de 25 direcciones por día laborable, excluyendo cualquier festividad de carácter local, autonómico o nacional, así como cualquier causa prevista legal o convencionalmente. Igual criterio se seguirá en el caso de trabajos prestados a tiempo parcial.

6. La no consecución del rendimiento pactado en este artículo durante dos meses consecutivos o tres alternos durante un período de doce meses será motivo de despido del trabajador por aplicación de lo dispuesto en el artículo 54.2.e) del Estatuto de los Trabajadores. A estos efectos, no se tendrá en cuenta el rendimiento obtenido en el primer mes de prestación del trabajo habida cuenta de la falta de experiencia del trabajador.

7. El trabajador a quien no le sean facilitados por la empresa los servicios necesarios para alcanzar el rendimiento mínimo deberá solicitar al jefe de tráfico que le haga constar por escrito tal circunstancia a efectos de no computar dicha jornada para el cálculo del rendimiento. El jefe de tráfico viene obligado a expedir la correspondiente anotación o certificación en tal sentido.

8. La empresa, a petición del mensajero, viene obligada a exhibirle los comprobantes de los servicios realizados durante el mes, al objeto de poder efectuar el oportuno cotejo, pudiéndose hacer acompañar en tal diligencia de su representante sindical de la empresa.

SECCIÓN TERCERA

Retribuciones: Mensajeros, conductores

Art. 77. *Mensajeros: Retribución por unidad de obra.*—1. La retribución del mensajero será la resultante de aplicar a sus unidades de trabajo los valores mínimos que se indican a continuación:

- Dirección urgente: 1,73.
- Dirección estándar sobres: 1,30.
- kilómetro: 0,26.
- Exceso de peso y medidas: 0,86.
- Tiempo de espera: 0,09.
- Coeficiente k: 0,91.

2. Tiene “exceso” el objeto transportado que supera las medidas y/o peso considerados habitualmente como normales.

Tiene tal consideración el objeto cuyo peso excede de 10 kilogramos para los vehículos de dos ruedas y de 20 kilogramos para los de cuatro ruedas.

Igualmente, aquel cuya suma de sus tres dimensiones (largo, ancho y alto) excede de 100 centímetros para los vehículos de dos ruedas y 150 centímetros para los de cuatro ruedas.

A efectos del presente artículo, por cada módulo o fracción de 10 kilogramos de peso o 100 centímetros de medida para los vehículos de dos ruedas y de 20 kilogramos y 150 centímetros de medida para los vehículos que excedan de los primeros se percibirá el valor correspondiente al exceso de peso y medidas indicado en el punto anterior.

3. Los valores indicados en el punto 1 comprenden salario y gastos de locomoción, de acuerdo con lo que se especifica en los siguientes artículos, y se expresarán en euros por unidad de cómputo.

4. Cuando la empresa ponga a disposición del mensajero un medio de comunicación a cargo de aquella (emisora, teléfono móvil, PDA, etcétera) que, facilitando su trabajo y disminuyendo sus gastos, le permita un trabajo más cómodo y productivo, podrá compensar esta circunstancia detrayendo 0,8 dirección (estándar o normal según los servicios realizados) por cada jornada efectiva en el momento de retribuir el trabajo realizado.

5. Se retribuirán las unidades de trabajo efectivamente realizadas que consten en cada albarán y consten debidamente cumplimentados.

Art. 78. *Mensajeros: Retribución mínima garantizada.*—Aplicando el sistema de cómputo a que se refiere el artículo anterior se garantiza al mensajero que realiza jornada completa, todos los días laborales del mes, la retribución mensual que se indica en la tabla salarial que se detalla en el Anexo II de este convenio.

Art. 79. *Mensajeros: Gastos de locomoción.*—1. La compensación de los gastos habidos por el mensajero en la prestación de los servicios con vehículo propio se efectuará

abonando al mensajero una cantidad mensual en función a los kilómetros recorridos, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$G = \frac{RUO \times C}{K} \times km = km \times P$$

En las que las abreviaturas significan lo siguiente:

G = Gastos de locomoción.

Km = Kilómetro.

RUO = Retribución mensual por unidad de obra (artículo 75).

K = Coeficiente 0,91.

C = Constante de valor 0,78.

P = Precio oficial del kilómetro a 0,19.

2. Lo abonado como gastos de locomoción no tiene carácter de salario, sino de resarcimiento de los gastos necesarios para la realización del trabajo, por lo que no cotizarán a la Seguridad Social, no serán computables a efectos de indemnización por cese o despido y se exceptuarán de gravamen a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

3. La cantidad que resulte como gastos de locomoción, de acuerdo con el cálculo expuesto en el apartado 1 de este artículo, se deducirá de la retribución mensual por unidad de obra, calculada de acuerdo con el artículo 77 del presente Anexo I de este convenio.

4. El cálculo de los gastos de locomoción de acuerdo con la fórmula expuesta en el punto 1 de este artículo se aplicará siempre que el mensajero alcance el rendimiento mínimo exigible.

En caso contrario, se le abonará como gastos de locomoción la diferencia entre el importe de la RUO y el valor de la retribución mínima garantizada en el artículo 76.

Art. 80. *Mensajeros: Plus de peligrosidad.*—Se abonará a los mensajeros en cuantía equivalente al 5 por 100 de la retribución por unidad de obra regulada en artículo 77 del presente Anexo I de este convenio.

Art. 81. *Mensajeros: Gratificaciones extraordinarias.*—1. Se abonarán dos al año, se calcularán a razón del promedio de la retribución percibida (excluidos los gastos de locomoción, antigüedad y plus de peligrosidad) en los seis meses naturales anteriores al del mes de cobro.

2. Las gratificaciones se abonarán junto con el pago de la nómina de junio y la de noviembre de cada año, en proporción a los días trabajados en los seis meses naturales anteriores o bien, mes a mes, prorrateadas.

Art. 82. *Conductores: Salario por unidad de tiempo.*—1. Los conductores percibirán la retribución mensual fijada, para su nivel profesional, en el Anexo II de este convenio.

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

ANEXO II

TABLA SALARIAL – año 2016

GRUPOS COTIZACIÓN	SUBGRUPO PROFESIONAL	PUESTO	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE ANUAL		
1	Ingenieros y licenciados	I. Personal Superior y directivo	Director/a General Adjunto	1.500,00	21.000,00	
			Director Area	1.400,00	19.600,00	
2	Ingenieros tecnicos, peritos, y ayudantes titulados	I. Personal Superior y directivo	Director Departamento	1.300,00	18.200,00	
			Jefe de Operaciones	1.200,00	16.800,00	
			Titulado o Técnico Superior	1.100,00	15.400,00	
3	Jefes administrativos y de taller	II. Mandos Intermedios	Director Regional	1.200,00	16.800,00	
			Encargado Plataforma	1.150,00	16.100,00	
			Jefe de Servicio o Tráfico	1.100,00	15.400,00	
			Responsable equipo o sección	1.050,00	14.700,00	
			Coordinador /controlador	960,00	13.440,00	
			Capataz	960,00	13.440,00	
5	Oficiales administrativos	III. Personal administrativo	Oficial 1ª : Técnicos administrativos	1.050,00	14.700,00	
			Oficial 2ª : Gestores administrativos	960,00	13.440,00	
7	Auxiliares administrativos	III. Personal administrativo	Auxiliar administrativo	870,00	12.180,00	
8	Oficiales de primera y segunda	IV. Personal de movimiento y servicios auxiliares	Oficiales de mantenimiento	960,00	13.440,00	
			Supervisor procesos	870,00	12.180,00	
9	Oficiales de tercera - especialistas	V. Personal de reparto: Mensajeros y conductores	Conductores	840,00	11.760,00	
			IV. Personal de movimiento y servicios auxiliares	Auxiliar mantenimiento	740,00	10.360,00
				Carretilero	740,00	10.360,00
10	Peones	V. Personal de reparto: Mensajeros y conductores	Mensajeros : Retribucion minima garantizada	740,00	10.360,00	
			IV. Personal de movimiento y servicios auxiliares	Mozo	675,00	9.450,00
				Limpiador	675,00	9.450,00

(03/11.117/16)

