



RESOLUCIÓ de 29 de gener de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de la Comissió Negociadora de Modificació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ara Vinc, SL (codi de conveni núm. 08100512012013)

Vist el text de l'Acord de la Comissió Negociadora de Modificació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ara Vinc, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 5 d'abril de 2019, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció de l'Acord de la Comissió Negociadora de Modificació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ara Vinc, SL (codi de conveni núm. 08100512012013) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del texto firmado por las partes

ACORD DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA DE MODIFICACIÓ DEL CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA ARA VINC, SL

Asistentes

Representación empresarial:

Ana López Taboada

Comité de Empresa:

Dolors Pellejero Batista  
Antonio Pardo Calderón  
Francisco Javier Santacana Martínez  
José Manuel López Domingo  
Fernando Hidalgo Muñoz  
José M<sup>a</sup> Triviño González

Reunidas las personas mencionadas en las instalaciones de la empresa ubicadas en l'Hospitalet de Llobregat, calle Salvador Espriu, 5-7, el viernes día 5 de abril de 2019, a les 11.00 h,

ACUERDAN:

- Modificar determinados artículo del Convenio colectivo de la empresa ARA VINC, SL, que procederá a tener el siguiente redactado:

- "Artículo 2. *Ámbito funcional y personal.*

El presente convenio colectivo afecta a todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta de la empresa ARA VINC, SL, en sus distintos centros de trabajo, excepción hecha del personal vinculado a la empresa en virtud de una relación laboral especial de Alta Dirección".

- "Artículo 3. *Ámbito territorial*

Resulta de aplicación a los trabajadores que presten sus servicios en la empresa ARA VINC, SL, en cualquiera de sus centros de trabajo, cuyo domicilio radica en la provincia de Barcelona."

- Suprimir el *Artículo 8* que quedará vacío de contenido.

- "Artículo 13. *Modalidades de contratación.*

El ingreso de nuevos trabajadores se efectuará en cualquiera de las formas de contratación que las disposiciones legales vigentes permitan en cada momento, atendiendo a las necesidades de la empresa y bajo el principio de igualdad de oportunidades.

Todo aspirante podrá ser sometido a un reconocimiento médico.

Las modalidades de contratación se ajustarán siempre a lo establecido en cada momento por la legislación vigente:

a) Contrato indefinido: Los contratos de carácter indefinido serán la forma habitual de contratación en la empresa, en aquellos puestos de trabajo que correspondan a la actividad habitual y estable de la compañía. En el caso de que el ingreso del trabajador se realice mediante un contrato de carácter indefinido, el periodo de prueba para cada grupo profesional será el que más adelante se fijará.

La empresa acudirá en la medida de lo posible a las fórmulas que, en cada momento, se prevean en la legislación para el fomento de la contratación indefinida con las previsiones allí fijadas.

b) Contrato por obra o servicio determinado: Se estará al artículo 15 del Estatuto de los trabajadores o a la norma que lo sustituya o complemente. Se identifican como trabajos y tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa los servicios derivados del contrato con AMAZON, habida cuenta su duración temporal y determinada pero incierta en el tiempo, así como el lanzamiento de nuevos productos, refuerzo de rutas, lanzamiento de nuevos servicios, y/o campañas especiales, así como al inicio de cada campaña de ventas, implantación de nuevas herramientas y sistemas informáticos, actualización de bases de datos, adaptación a diferentes normativas legales y tareas de características similares.

c) Contrato eventual: Se estará al artículo 15 del Estatuto de los trabajadores o a la norma que lo sustituya o complemente.

Atendiendo a la naturaleza del sector y ante la imposibilidad de predeterminar el carácter estacional o excepcional que habilita la contratación de trabajadores eventuales, se acuerda que la mención a este artículo del convenio otorgue plena validez y eficacia al uso de esta modalidad contractual, donde la empresa determinará con precisión la causa justificativa de lo motiva, en virtud del artículo 15.1 letra b) del Estatuto de los Trabajadores.

d) Contrato de interinidad: Se estará al artículo 15 del Estatuto de los trabajadores o a la norma que lo sustituya o complemente. En todo caso será de aplicación para la sustitución de trabajadores en situación de Incapacidad Temporal, Maternidad y Paternidad, ya sea de uno o varios trabajadores sucesivamente.

e) Contrato a tiempo parcial: Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Se fijan las siguientes particularidades:

- (i) se establece una distribución irregular de la jornada, pudiendo, por tanto, fijarse horarios distintos en función de la necesidad de la empresa en el momento de la contratación;
- (ii) se acuerda una bolsa de horas complementarias de acuerdo con lo previsto en el citado artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores;
- (iii) la utilización de las horas complementarias, siempre que sea posible, se preavisará, al menos, con cuarenta y ocho (48) horas de antelación.

Dentro de este grupo se procederá, además, a la contratación de trabajadores fijos discontinuos para el periodo estival que, orientativamente, se fija entre junio y septiembre, o para el periodo navideño, si bien, podrá variarse en función de las necesidades productivas y organizativas de la empresa.

Los contratos se pueden 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 con precisión y claridad los servicios objetos del mismo, así como los trabajos a desarrollar.

#### - "Artículo 17. Jornada y horarios

Será de mil ochocientas (1.800) horas anuales de trabajo efectivo, con las siguientes limitaciones:

- a) Para la distribución se deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley;
- b) Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce (12) horas;
- c) El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo prevista en el artículo 34 del Estatuto y los límites establecidos para las horas extraordinarias en su artículo 35.
- d) Se establece un descanso semanal de un día y medio ininterrumpidos.

Se posibilita la flexibilización de la jornada y se permite su distribución irregular y la acumulación de horas, pero se obliga a la empresa a mantener siempre los límites de descanso diario, semanal y anual pactados en el presente Convenio.

El trabajador deberá cumplir los servicios encomendados aun cuando con la realización del último se sobrepase la teórica jornada diaria, sin que pueda por dicha causa abandonar el trabajo o demorar el servicio. El exceso trabajado se compensará en las siguientes jornadas. Consecuentemente el horario establecido en contrato podrá ser modificado, previa comunicación al trabajador, de acuerdo con lo establecido en el presente convenio.

#### Jornada de lunes a Domingo

Semanalmente se indicará en su caso, a cada trabajador, mediante aplicación facilitada al efecto, la jornada laboral semanal y descanso.

#### Organización y Registro de jornada:

La empresa comunicará a los trabajadores el sistema de control horario implantado que deberá ser cumplido en los términos establecidos en el Manual de instrucciones de control horario entregado al efecto.

El sistema de control horario podrá ser diferente en atención al grupo o categoría profesional al que se dirija.

La contravención de cualquiera de sus normas será equiparada a un acto de desobediencia y/o de transgresión de la buena fe contractual por lo que le podrá ser de aplicación lo dispuesto en el artículo 44 c), d) y bb) del presente convenio y artículo del 54.2, b) y d) del Real Decreto

Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET).

#### Horarios:

##### Mensajeros y conductores:

El horario de inicio de la jornada se determinará en función del servicio pudiendo establecerse distintos horarios de entrada, tanto para cada grupo o categoría de trabajadores así como para un mismo trabajador, optimizando de este modo los recorridos. Por tanto el horario de trabajo podrá ser distinto para un mismo trabajador, en función del servicio asignado.

La hora del inicio de jornada quedará fijado para cada jornada por el “marcaje” efectuado por cada trabajador de acuerdo con las normas contenidas en el Manual de instrucciones de control horario que deberá coincidir con la hora de inicio de jornada pactada de acuerdo con lo establecido anteriormente o de realización de un servicio o ruta asignada.

Por tanto a la hora de inicio de la jornada el trabajador deberá encontrarse en el centro de trabajo o hallarse realizando un servicio.

La jornada terminará con la finalización del último servicio encomendado que deberá coincidir con “marcaje” fin jornada.

Habida cuenta la dificultad de controlar una actividad que se presta mayoritariamente en la vía pública a los efectos de tiempo de jornada sólo se computará el tiempo de trabajo efectivo sin que se computen ni los tiempos de presencia ni las pausas, que serán decididas por el propio trabajador en función del desarrollo de su actividad diaria.

Se entiende por trabajo efectivo, con independencia de la hora del comienzo y final del servicio, la permanencia del trabajador en situación de servicio. Se excluye, por tanto, de la consideración de trabajo efectivo, los periodos de tiempo dentro de la jornada correspondientes a tiempos de presencia, los destinados a desayunos, comida, descansos, desplazamientos para tal fin u otros que realizara dentro del turno así como cualquier otro que no estuvieran destinados a la prestación del servicio.

Los tiempos de presencia no podrán exceder en ningún caso de veinte horas semanales de promedio en un período de referencia de un mes y se distribuirán con arreglo a los criterios que se pacten y respetando los períodos de descanso entre jornadas y semanal establecidos.

Las horas de presencia no computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, ni para el límite máximo de las horas extraordinarias. Salvo que se acuerde su compensación con períodos equivalentes de descanso retribuido, se abonarán con un salario de cuantía equivalente al correspondiente a las horas ordinarias.

Los descansos y pausas en la conducción será de obligado cumplimiento para todos los trabajadores móviles por lo que deberán realizar una pausa mínima de 30' todos aquellos trabajadores que realicen un trabajo de 6 a 9h. Las pausas podrán subdividirse en períodos de 15 minutos como mínimo.

Los descansos y pausas no tienen la consideración de tiempo de trabajo o jornada

Personal de tráfico: Jefes de tráfico y “Dispachers”:

El horario será flexible, de la mañana y/o tarde, de acuerdo con las necesidades del servicio. El trabajador deberá cumplir con sus responsabilidades aun cuando para ello se sobrepase la teórica jornada diaria, sin que pueda por dicha causa abandonar el puesto de trabajo. El exceso trabajado se compensará bien mediante retribución o tiempo en las siguientes jornadas.

Restante personal:

Regirán los horarios que se pacten anualmente.

La empresa elaborará un calendario laboral, con los días hábiles, inhábiles, festivos, jornada semanal y horarios del centro, el cual se exhibirá en el tablón de anuncios.

Común para todos los trabajadores:

Se prohíbe expresamente superar la jornada pactada. Por ello, la realización de horas extras requerirá la previa solicitud argumentada del trabajador y la consiguiente autorización escrita por parte de la empresa. La autorización para la realización de horas extraordinarias, en el caso que no haya podido solicitarse previa podrá obtenerse posteriormente a su realización.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo efectivo que rebasen el máximo legal de acuerdo con lo establecido en el presente convenio.

Las horas extraordinarias efectuadas conforme a lo preceptuado en el presente convenio bien serán abonadas en la cuantía establecida según anexo 1 bien serán compensadas mediante descanso a acordar con el trabajador.

No se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización

La realización de horas extraordinarias se someterá a lo establecido en la legislación vigente”.

- “Artículo 21. *Obligaciones de los trabajadores.*

Cumplir con cuantas directrices y órdenes les vengán establecidas por la Dirección de la empresa. A dicho efecto les será entregado un “Manual de normas” que comprenderá las instrucciones y directrices de la empresa para cada grupo de trabajadores. En dicho manual se hará constar expresamente las consecuencias que pudieran derivarse de su eventual incumplimiento y todo ello sin perjuicio de lo establecido en los artículos 44 y 45 del presente Convenio y artículos 54 y 58 del ET.

Sin que de ello pueda derivarse un carácter limitativo de sus deberes el trabajador,

a) deberá cumplimentar personal y escrupulosamente las hojas de liquidación y demás documentos que la empresa implante para el control de los servicios a efectuar, así como los realizados a través de seguimiento on-line como APP, Smartphone o PDA's. El mensajero o conductor podrá solicitar copia de la hoja de liquidación en la que conste el número de albaranes para su posterior comprobación, firmándose el recibí por parte de la empresa sin que esto suponga la aceptación del contenido de los mismos hasta su comprobación.

b) 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. Para los vehículos de 4 ruedas el trabajador se obliga a rotularlos con el diseño establecido por la empresa. También está obligado al uso de material de protección individual en prevención de riesgos laborales y posibles accidentes.

c) deberá dar cuenta a la central inmediatamente, de cualquier anomalía producida durante la realización de su trabajo, así como de cualquier avería sufrida por el vehículo empleado o situación que le retrase o impida realizar el servicio de la forma acordada, para esta circunstancia utilizará los medios de seguimiento on-line como APP, Smartphone o PDA's y la llamada telefónica a la empresa para garantizar la correcta comunicación de las incidencias.

d) El trabajador está obligado a rotular el vehículo con el que prestará el servicio con el logotipo y señas de identidad o servicios de la empresa.

En caso de trabajadores mensajeros en motocicleta o bicicleta se obligan a instalar caja porta paquetes/documentos y rotular la misma con el logotipo y señas de identidad o servicios de la empresa.

e) Todos los trabajadores de la empresa son responsables de los bienes objeto de transporte o de la tarea encomendada. Ello implica que las consecuencias derivadas de daños/robos, pérdidas o extravíos causados en los bienes transportados o que por cualquier otro concepto se hallaren a disposición del trabajador en los que haya intervenido culpa, negligencia o falta de diligencia les podrá ser exigible.

En caso de que la consecuencia tuviese traducción económica la empresa adelantará al trabajador las cantidades de los importes resultantes pudiendo descontar dichos adelantos de la retribución del trabajador y, en su caso, del finiquito e indemnización.

f) Es facultad de la empresa la determinación en la forma en que deben ser prestados los Servicios. El trabajador informará a la empresa de cualquier notificación del cliente respecto a la forma de prestación de los servicios, calidad de los mismos o cualquier otra circunstancia que ayude a la mejora del servicio al cliente.

g) Aplicable a los trabajadores a los que se les cede el uso de determinados bienes con el único y exclusivo fin de prestar los servicios que les son encomendados.

Las normas de uso y custodia de determinados bienes vendrán contenidas en el Documento de Cesión de uso y custodia de bienes que se le será entregado al trabajador, siendo el responsable de su riguroso cumplimiento.

En la medida en la que la incidencia por parte del trabajador en cada uno de los supuestos que seguidamente se relacionan, supondría provocar un menoscabo económico injustificado a Ara Vinc, las partes acuerdan que:

g.1. Para el supuesto de cesión uso y custodia de vehículo de acuerdo con las normas de uso entregadas al trabajador:

- En caso de uso del vehículo para otros fines que no sea la prestación de servicios encomendados por Ara Vinc, en los términos establecidos en el documento de cesión de uso y custodia de bienes anteriormente descrito, deberá el trabajador satisfacer la cantidad de 25 EUR/día por la utilización del vehículo y adicionalmente 0,12 EUR por kilómetro realizado.
- En caso de cometer infracciones de tráfico en las que sea necesario tramitar un expediente de pago de sanción o identificación del conductor, con independencia de la obligación de pago de la sanción impuesta, el trabajador deberá abonar a ARA VINC, 25 EUR en concepto de gastos de gestión por sanción a tramitar.
- Asimismo el trabajador se hará cargo del pago de los daños/robo ocasionados al vehículo en los casos establecidos en el Documento de Cesión de uso y custodia de bienes.
- Además, una vez resuelto el contrato o, sin que haya sido resuelto, sea requerido el Trabajador para la devolución del Vehículo, la continuación por el Trabajador en la posesión o uso de los Vehículos deberá abonar la cantidad de 100 euros/día, así como el pago de todo tipo de gastos en que se incurra por ARA VINC, incluidos en su caso, los honorarios de Abogado y Procurador hasta que se produzca la devolución efectiva del Vehículo.

g.2. Para el supuesto de cesión de uso y custodia de otros bienes al trabajador.

Será responsable el trabajador de la custodia y uso adecuado de dichos bienes, de acuerdo con lo preceptuada en el Documento de uso y custodia entregado al efecto.

h) Común para toda cesión de uso y custodia al trabajador de cualquier bien de la empresa de acuerdo con lo establecido en los párrafos precedentes.



La incidencia del trabajador en cualquiera de los supuestos detallados en los apartados anteriores conllevará la obligación de pago de los importes fijados o que puedan determinarse en función de los parámetros establecidos.

El trabajador sólo deberá abonar a la empresa los daños/robo causados a bienes y/o vehículos cuya responsabilidad pudiere serle exigida en virtud de lo acordado en los Documentos de Cesión de uso y custodia de bienes.

A los efectos anteriores la empresa adelantará al trabajador el importe de los costes referidos pudiendo descontar dichos adelantos de la retribución del trabajador y, en su caso, del finiquito e indemnización.

Y, todo ello, sin perjuicio de la aplicación de las medidas disciplinarias que, en su caso pudieran derivarse de acuerdo con lo establecido en el Documento de cesión de uso y custodia de bienes de la empresa al trabajador.

La empresa no se hará cargo de las sanciones de tráfico que le sean imputadas al trabajador tales como el exceso de velocidad, controles de alcoholemia o estupefacientes, estacionamientos, exceso de peso sobre la MMA etc., como consecuencia de las infracciones del código de circulación.

No obstante podrá la empresa adelantar al trabajador dichos importes pudiendo descontar esos adelantos de la retribución del interesado y, en su caso, del finiquito e indemnizaciones.

La empresa contratará y pondrá a disposición de los trabajadores un servicio de recursos de multas en vía administrativa a favor de los trabajadores que tengan asignado con carácter habitual o esporádico un vehículo de la empresa o mientras utilicen su vehículo particular para fines profesionales.”

- “Artículo 22 bis, a). Régimen de control de los vehículos de empresa.

El conductor es responsable no sólo de la mercancía que transporta sino que además lo es del vehículo que se le asigna.

El responsable del Departamento de flota, podrá realizar controles del vehículo en cualquier momento en presencia del conductor depositario del vehículo y, en su ausencia, de la representación legal de los trabajadores. De no ser posible la asistencia de estos últimos, se realizará en presencia de dos trabajadores de la empresa.

En cualquiera de los casos, en el momento de la devolución, el vehículo será objeto de inspección de la forma determinada anteriormente.

Del resultado de cualquiera de las inspecciones realizadas se dará inmediata cuenta al trabajador quien deberá asumir cuantas irregularidades y desperfectos se detecten, de conformidad con lo pactado en el documento de cesión de uso y custodia de bienes.

Por tanto, en caso de evidenciarse irregularidades o desperfectos en el vehículo cedido de los que resultara, a tenor de lo pactado, responsable, deberá el trabajador hacerse cargo del coste de su reparación.

A dicho efecto la empresa adelantará al trabajador el importe de dichos costes pudiendo descontar dichas cantidades de la retribución del trabajador y, en su caso, del finiquito e indemnización.

- “Artículo 22 bis b). Retirada del permiso de conducción. Carencia de documentación administrativa habilitante para la conducción legal

Este precepto será de aplicación para aquellos trabajadores que hayan sido contratados con la condición de ostentar el permiso de conducción vigente en todo momento.

Empresa y trabajador reconocen el hecho importante y primordial, que para la prestación del trabajo descrito en el apartado anterior y, en todo caso, en aquellos supuestos en los que expresamente se haya contratado por razón de estar en posesión del correspondiente permiso de conducción, es imprescindible que el trabajador posea, con pleno uso y durante toda la vigencia del contrato, el permiso de conducir. En el caso que el trabajador afectado por este precepto le sea restringido o limitado el uso de su permiso de conducir, por cualquier tipo de sanción, se procederá a la suspensión automática del contrato de trabajo, cesando consecuentemente la obligación de abonar salario y cotización seguridad social. La suspensión del contrato podrá durar, como máximo 90 días, a contar desde el día de la suspensión. Llegado el día 91 sin que el trabajador hubiere recuperado el permiso de conducción contrato quedará definitivamente extinguido (subsumido en el artículo 54.2 b) y d) del TRET).

Además aquellos trabajadores que aporten su vehículo para la prestación del servicio deberán contar en todo momento con toda la documentación administrativa que habilite tanto su vehículo como a él mismo para llevar a cabo una conducción legal. En este sentido la carencia de cualquier tipo de documentación habilitante (seguro, ITV, impuesto de circulación, tarjeta transporte, s.p.) comportará asimismo la suspensión automática del contrato de trabajo, cesando consecuentemente la obligación por parte de la empresa de abonar salario y cotización seguridad social. La suspensión del contrato podrá durar, como máximo 15 días, a contar desde el día de la suspensión. Llegado el día 16 sin que el trabajador hubiere aportado la documentación de la que carecía y que impedía su conducción conforme a la ley, quedará definitivamente extinguido (subsumido en el artículo 54.2 b) y d) del TRET).

- "Artículo 23. *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 y práctica observada en el sector, se establecen las siguientes normas:

Se llama "*dirección*" al servicio consistente en efectuar una unidad de transporte hasta cualquier punto de recogida o entrega. Las direcciones pueden ser urgentes o estándar. La dirección urgente consiste en un servicio directo e inmediato. Se llama dirección estándar al servicio no urgente y combinado, con un mínimo de 7 direcciones, cuyo tiempo de realización es de 1 a 3 horas.

Tendrán la consideración de estándar los servicios fijos de 7 o más direcciones, los denominados "*puentes*" y los repartos originados en central, así como aquellos que aun no conteniendo un mínimo de 7 direcciones sean "*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 1 a 3 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.

Se entiende por ruta el servicio consistente en la realización de un trayecto para la entrega/recogida de paquetería, diseñado por la empresa y calculado para ser realizado en un tiempo determinado.

En Anexo 3 se establecerán, en función del tiempo estimado para su realización, los diferentes tipos de rutas.

No serán aplicables al servicio ruta los importes en concepto de Km, tiempo de espera y lluvia establecidos en el Anexo 3.

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.



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

Se pacta como rendimiento mínimo exigible al mensajero una RUO para jornada completa de trabajo efectivo de 1.156,32 EUR mensuales. Para jornadas inferiores a la jornada completa los rendimientos mínimos exigibles y pactados serán los que resulten proporcionales al de la jornada completa:

Horas / Día	RUO Mensual
2	289,08
3	433,62
4	578,16
5	722,70
6	867,24
7	1.011,78
Jornada completa	1.156,32

Se pacta como rendimiento mínimo exigible al conductor a quien se le satisface mensualmente una retribución por unidad de tiempo una traducción en RUO para jornada completa de trabajo efectivo de 1.360,00 EUR mensuales. Para jornadas inferiores a la jornada completa los rendimientos mínimos exigibles y pactados serán los que resulten proporcionales al de la jornada completa:

Horas / Día	RUO Mensual
2	340,00
3	510,00
4	680,00
5	850,00
6	1.020,00
7	1.190,00
Jornada completa	1.360,00

Para el resto de trabajadores el rendimiento mínimo exigible se establecerá en contrato.

En el supuesto de que por alguna causa prevista legal o convencionalmente no se prestase actividad durante todos los días laborables del período contemplado, el rendimiento exigible sería matemáticamente proporcional, partiendo de los rendimientos mínimos exigibles según el tipo de jornada expuesto en el punto anterior.

Al trabajador a quien, habiéndolos, no le sean facilitados por la empresa los servicios necesarios para alcanzar el rendimiento mínimo pactado deberá solicitar al Jefe de Tráfico que le haga constar por escrito tal circunstancia a los 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.

La no consecución del rendimiento pactado en este artículo durante dos meses consecutivos o tres alternos durante un período de 12 meses será motivo de despido del trabajador por aplicación de lo dispuesto en el artículo 54.2.e) del TRLET. A estos efectos, en su caso, 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.

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 un miembro del comité de empresa o representante sindical.”

- “Artículo 25. *Retribuciones para mensajeros y conductores.*

Distinguiremos entre la retribución de mensajero y de conductor y entre retribución por unidad de obra y por unidad de tiempo.

En el Anexo 3, se consignarán los importes que se abonarán al trabajador en función del servicio prestado según relación establecida, de acuerdo con la siguiente clasificación.

Relación de servicios en función del tamaño y /o peso del bien objeto de transporte:

Servicio Moto: Envíos de bienes de peso o medidas inferiores a 5Kg o a 100 cm (suma de las tres medidas alto, ancho y largo), independientemente del vehículo con que se preste.

Servicio bicicleta: Envíos de bienes de peso o medidas inferiores a 5Kg o a 100 cm (suma de las tres medidas alto, ancho y largo), prestados con bicicleta.

Servicio Coche: Envíos de bienes cuyo peso o medidas oscila entre los 5Kg y 40Kg o hasta 200 cm, independientemente del vehículo con que se preste.

Servicio Furgoneta 400: Envíos de bienes cuyo peso o medidas oscila entre los 41 kg y 400 Kg o medidas equivalentes a 1m<sup>3</sup>/1 palet, independientemente del vehículo con que se preste.

Servicio Furgoneta 1000: Envíos de bienes cuyo peso o medidas oscila entre los 401 kg y 999 Kg o medidas equivalentes a 2m<sup>3</sup>/2 palets, independientemente del vehículo con que se preste.

Servicio Furgoneta 1500: Envíos de bienes cuyo peso o medidas oscila entre los 1000 kg y 1500 Kg o medidas equivalentes a 3m<sup>3</sup>/3 palets, independientemente del vehículo con que se preste.

Servicio Furgoneta 3000 o superior: Envíos de bienes cuyo peso o medidas oscila entre los 1501 kg y 3000 Kg o medidas equivalentes a 4-5m<sup>3</sup>/4-5 palets, independientemente del vehículo con que se preste.”

Servicio ruta: servicio consistente en la realización de un trayecto para la entrega/recogida de paquetería, diseñado por la empresa y calculado para ser realizado en un tiempo determinado.

Habida cuenta la coexistencia de los dos sistemas retributivos, podrá la empresa variar o alterar (sustituyendo un por otro), el sistema de remuneración que viene aplicando a determinados grupos o categorías de trabajadores por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Durante su implantación deberá concederse el necesario periodo de adaptación pudiendo durante determinado tiempo coexistir los dos sistemas retributivos para un mismo grupo o categoría profesional.

- Artículo 26, bis. *Estructura de las percepciones económicas.*

Estructura Salarial:

#### 1. Mensajeros/as A RUO

El RUO se desglosa en los siguientes conceptos salariales:

-Salario base

-Complemento salarial

-Gastos de locomoción (22,16 % del RUO, según convenio). Este concepto está exento de cotización y tributación

Al desglose del RUO se le añaden los conceptos salariales detallados a continuación:

-Antigüedad (según convenio)

-Plus peligrosidad (5% del RUO, según convenio)

-Prorrata de pagas (según convenio)

-Plus de actividad (primas de calidad y/o cantidad pactadas individualmente) Es un complemento variable y no consolidable.

## 2. Conductores/as

El RUO ya sea por unidad de tiempo (horas) o de obra (ruta) se desglosa en los siguientes conceptos salariales:

- Salario base
- Complemento salarial
- Prorrata de pagas (según convenio)

Al desglose del RUO se le añaden los conceptos salariales detallados a continuación:

- Antigüedad (según convenio)
- Plus de actividad (primas de calidad y/o cantidad pactadas individualmente) Es un complemento variable y no consolidable.

## 3. Resto de personal

El desglose salarial será el detallado a continuación:

- Salario base
- Prorrata de pagas (según convenio)
- Complemento salarial
- Antigüedad (según convenio)
- Plus de actividad (primas de calidad y/o cantidad pactadas individualmente). Es un complemento variable y no consolidable.
- Complemento desempeño (primas por el logro de objetivos). Es un complemento variable y no consolidable.
- Comisiones Es un complemento variable y no consolidable.
- Bonus (primas por el logro de objetivos). Es un complemento variable y no consolidable
- Compromiso no competencia (primas de lealtad pactadas individualmente).

- "Artículo 27. *Gastos de locomoción.*

1. La compensación de los gastos habidos por el mensajero, como consecuencia de la aportación de su motocicleta o vehículo como herramienta de trabajo, se efectuará abonando al trabajador una cantidad mensual en función de los Kilómetros recorridos, de acuerdo con las siguientes fórmulas:

$$Km = (RUO \times K) / C$$
$$G = Km \times P$$

En la que las abreviaturas significan lo siguiente:

- G = Gastos de Locomoción.
- Km = Kilómetro.
- RUO = Retribución mensual por Unidad de Obra.
- K = Coeficiente de la población 0,91.
- C = Constante del 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 uso del vehículo propiedad del trabajador, 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 gasto de locomoción, se deducirá de la retribución total mensual por unidad de obra.

4. El cálculo de los gastos de locomoción de acuerdo con la forma 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 26.”

5. Los “gastos de locomoción” comprenden todos los derivados de la titularidad del vehículo y de uso correcto según la normativa de aplicación que le corresponda: compra, amortización, mantenimiento, seguro, combustible, reparaciones, casco, etc....”

- “Artículo 33 bis. Subrogación de personal

En el marco de la actividad prevista en el presente convenio operará la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de entidad prestataria del servicio en cualquier actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio. Dicha subrogación de personal se producirá, en los términos establecidos en el presente artículo, entre las entidades que se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de gestión de servicios públicos, contratos o concesiones para la explotación de los mismos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo.

En lo sucesivo, el término contrata se refiere, con carácter genérico al conjunto de medios organizados con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio, mediante cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, realizada por una determinada empresa, sociedad u organismo público, siendo aplicable la subrogación aún en el supuesto de reversión de contrata a cualquier administración u organismo público.

En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio de entidades, personas físicas o jurídicas que llevan a cabo la actividad de que se trate, los miembros de la plantilla de la entidad saliente pasarán a estar adscritos a la nueva entidad que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que viniesen disfrutando en aquella.

Todo ello sin perjuicio de que, en su caso resultare de aplicación lo dispuesto en el artículo 44 ET relativo a la sucesión de empresa si concurrieran las circunstancias legales y jurisprudenciales exigidas para ello.”

A continuación se encarga a Doña Ana López Taboada para que proceda al Registro, del presente acuerdo debidamente suscrito por las representaciones, y se lleve a cabo, depósito y publicación ante la Delegació Territorial de Barcelona del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya en cumplimiento del artículo 90 del Estatuto de los trabajadores y el artículo 2.2 del RD 1040/1981, ante el REGCON.

Y en prueba de conformidad con lo expuesto, firman por triplicado ejemplar la presente acta todos los asistentes, en la ciudad y fecha reseñadas en el encabezamiento

Barcelona, 29 de gener de 2020

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès