

Dimarts, 10 d'octubre de 2017

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 20 de juliol de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Vallès Pont, SL, per als anys 2017-2022 (codi de conveni núm. 08101932012017)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Vallès Pont, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 28 de març de 2017 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; 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 i 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 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Vallès Pont, SL per als anys 2017-2022 (codi de conveni núm. 08101932012017) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de 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*.

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA VALLÉS PONT, SL PARA LOS AÑOS 2017-2022.

Capítulo primero. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito personal y funcional.

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre Vallés Pont, SL y su personal. Quedan excluidos los supuestos contemplados en el artículo 1.3 de la Ley del Estatuto de los trabajadores, así como las relaciones a que se refiere el artículo 2 del citado Estatuto.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Resulta de aplicación a los trabajadores que presten sus servicios en el centro de trabajo ubicado en Sabadell. El presente Convenio colectivo es de aplicación a todos los centros de trabajo ubicados en la provincia de Barcelona, que posee en la actualidad.

Artículo 3. Ámbito temporal.

La vigencia del presente Convenio será del 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2022 con independencia de la fecha de su publicación en el BOP y/o DOGC. Dado el carácter retroactivo del presente Convenio los atrasos a que dé lugar la aplicación del mismo, serán abonados de conformidad con lo establecido en la disposición transitoria primera.

Artículo 4. Denuncia y prórroga.

1. Finalizada su duración el 31 de diciembre de 2022, se prorrogará de un año a otro por tácita reconducción, salvo denuncia expresa de alguna de las partes firmantes.

2. Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio mediante comunicación por escrito a la otra, realizada 3 meses antes de la finalización de su duración o de la de cualquiera de sus prórrogas.

3. Para que la denuncia tenga efecto habrá de hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que habrá de registrarse en el Departamento de Empresa y Ocupación de la Generalidad de Cataluña.

Dimarts, 10 d'octubre de 2017

4. Transcurrido 1 año desde la denuncia del Convenio colectivo sin que se haya acordado uno nuevo, y para evitar el vacío normativo que se produciría, continuará vigente en su totalidad tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

5. Una vez denunciado el presente Convenio colectivo, en el plazo máximo de 1 mes se procederá a constituir la Comisión Negociadora. Ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de 15 días a contar desde la constitución de la Mesa Negociadora.

Artículo 5. Compensación y absorción.

1. Las condiciones que se pactan en el presente Convenio sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en la empresa por cualquier pacto, causa u origen.

2. 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.

Artículo 6. Garantía "ad personam".

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, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y han sido aceptadas ponderándose globalmente. En el supuesto de que la autoridad laboral competente, en el ejercicio de sus facultades, no aprobase alguna de las estipulaciones de este Convenio, éste quedará nulo en su totalidad, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo. No obstante lo anterior, el contenido no anulado se mantendrá vigente hasta la firma de un nuevo convenio.

Artículo 8. Comisión Paritaria.

1. La interpretación y vigilancia de los acuerdos contenidos en el presente Convenio quedará encomendada a una comisión constituida por 2 miembros: 1 será un miembro de la representación de los trabajadores que haya en cada momento, y otro el que designe la empresa.

2. La Comisión Paritaria tendrá las funciones que la ley le reconoce en el artículo 85.3 del ET, así como la función de asesoramiento en los conflictos laborales que pudieran surgir en la empresa durante la vigencia del convenio.

3. La Comisión Paritaria deberá reunirse a petición de cualquiera de las partes, mediante convocatoria que deberá notificarse por escrito con un preaviso de 7 días naturales.

4. De las reuniones celebradas por la Comisión se levantará acta en las que figurarán las decisiones tomadas, debiéndose ser firmadas las actas por la totalidad de los miembros asistentes a las mismas. Las decisiones se aprobarán por mayoría simple.

5. La Comisión estará domiciliada en la sede de la empresa sita en la calle Francesc Eiximenis 6 B de 08205 Sabadell, donde se custodiará el libro de actas de la misma. Asimismo elegirá a un secretario externo a la comisión.

6. La Comisión Paritaria someterá las discrepancias producidas en su seno a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.

Artículo 9. Inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio.

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, que afecten a las siguientes materias:

A) Jornada de trabajo.

B) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

Dimarts, 10 d'octubre de 2017

- C) Régimen de trabajo a turnos.
- D) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- E) Sistema de trabajo y rendimiento.
- F) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.
- G) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social.

2. Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

3. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos del Tribunal Laboral, instituto laboral u organismo mediador de referencia de la provincia de Barcelona, para solventar de manera efectiva las discrepancias, en cuyo caso, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los trabajadores.

4. El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Artículo 10. Derecho supletorio.

En lo no regulado por el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las normas legales de carácter general.

Capítulo segundo. Organización del trabajo.

Artículo 11. Organización del trabajo.

1. Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa sin perjuicio de los derechos y facultades de negociación, audiencia, consulta o información reconocidas a los trabajadores en el Estatuto de los trabajadores.

2. Es obligatorio para el personal la observación y el cumplimiento de las normas e instrucciones que se dicten, que deberán estar, en todo momento, amparadas por la legislación vigente.

Artículo 12. Diligencia en el trabajo.

1. El personal realizará la prestación de su trabajo de conformidad a la buena fe y diligencia. La empresa podrá implantar sistemas de medición del trabajo de conformidad con los métodos internacionalmente admitidos y sin perjuicio de lo establecido en este Convenio.

2. La conducta laboral tendrá además la exigencia impuesta en la relación cliente-destinatario evitando cualquier tipo de conducta que pudiera redundar negativamente en la continuidad de los clientes.

Artículo 13. Desarrollo de la actividad laboral.

1. Se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral, con independencia de donde se desarrolle la actividad que se realizará en las poblaciones, distritos, zonas, sectores o puestos de trabajo que la empresa indique dentro del ámbito de la misma y adscritos al centro de trabajo que corresponda.

2. La adscripción a un determinado centro de trabajo y la asignación de los puestos de trabajo responderán a criterios de eficacia productiva, pudiendo variarse en cualquier momento en base a la producción existente.

3. Los centros de trabajo deberán ajustarse a las obligaciones fijadas en la ley de prevención de riesgos laborales. Respecto a la calidad de trabajo, y, considerando que el tipo de actividad desarrollada de distribución postal depende, en cuanto a la captación de clientes, continuidad de los mismos y por tanto el mantenimiento de los puestos de trabajo del cumplimiento de los plazos pactados con los clientes, el personal igualmente se ajustará de forma estricta a las disposiciones que la empresa le indique, siempre y cuando no contravenga la legislación vigente.

Dimarts, 10 d'octubre de 2017

Artículo 14. Movilidad funcional.

En el ejercicio de sus facultades directivas, la empresa podrá acordar la movilidad funcional entre distintos puestos de trabajo. Dicha movilidad se ajustará a los siguientes principios generales:

A) La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

B) La movilidad no podrá perjudicar la formación profesional del personal.

C) El personal tendrá derecho a las retribuciones de las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de realización de funciones con inferior retribución, en cuyo caso se mantendrán las retribuciones de origen.

D) La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

E) El empresario deberá comunicar la movilidad al representante de los trabajadores.

Artículo 15. Movilidad geográfica.

La empresa podrá acordar la movilidad geográfica del personal de conformidad con lo dispuesto en el artículo 40 del vigente Estatuto de los trabajadores.

Artículo 16. Sistema de clasificación profesional.

1. Todo el personal de la empresa se clasificará en un grupo profesional y se le asignará una determinada ocupación profesional dentro del encuadramiento en una determinada área funcional.

2. El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación define el contenido básico de la prestación laboral.

3. Los grupos profesionales y las ocupaciones profesionales relacionadas y descritas son meramente enunciativas, sin que las empresas vengan obligadas a establecer en su estructura organizativa todos y cada uno de los grupos y ocupaciones del mismo.

4. A los efectos del ejercicio de la movilidad funcional, se entenderá que el grupo profesional y el área funcional del presente Convenio cumplen las previsiones que los artículos 22.2 y concordantes del Estatuto de los trabajadores asignan al mismo.

5. La finalidad del sistema de clasificación profesional es compatibilizar la realidad dinámica de la empresa, especialmente en sus necesidades funcionales, con el desarrollo profesional de los trabajadores en el marco de la relación laboral.

6. El sistema de clasificación profesional no limita el establecimiento de nuevas formas de organización del trabajo, ni el uso de nuevas tecnologías ni la asunción de nuevas funciones en el marco del grupo profesional al que se pertenezca.

7. El sistema de clasificación profesional se articula a tenor del artículo 22 del Estatuto de los trabajadores mediante la modalidad de grupos profesionales.

8. Los trabajadores serán clasificados con arreglo a las actividades profesionales que desarrollan o sea necesario desarrollar en cada momento en el seno de la empresa y a las normas que se establecen en el presente sistema de clasificación profesional, siendo el instrumento conforme el cual aquellas deben ser definidas.

9. El instrumento a través del cual quedara fijado el conjunto de funciones o especialidades funcionales que determinan la adscripción a un grupo profesional será la descripción del puesto de trabajo.

10. En el contrato de trabajo se fijará el contenido de la prestación laboral objeto del mismo y su correspondencia con el presente sistema de clasificación profesional. Con carácter general, el trabajador desarrollará las tareas propias de su grupo profesional, así como las tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del cual forman parte dentro de su ámbito de responsabilidad.

Dimarts, 10 d'octubre de 2017

11. Son factores y elementos que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional:

A) Competencia: determina la globalidad de experiencia y conocimientos técnicos y de gestión requeridos para el desempeño adecuado del puesto de trabajo. Constituyen sus elementos los siguientes: conocimientos y experiencia, mando e integración y capacidad.

B) Complejidad: determina los requerimientos del puesto que permiten la identificación, definición y solución a los problemas que se le presentan. Constituyen sus elementos los siguientes: marco de referencia y dificultad de los problemas a los que hace frente.

C) Responsabilidad: determina la aportación del puesto de trabajo a la empresa y la contribución a sus resultados. Constituyen sus elementos los siguientes: la autonomía y la incidencia.

D) Experiencia: determina el grado de experimentación en el puesto de trabajo y las responsabilidades del mismo, por el desempeño en anteriores etapas, otras experiencias profesionales, prácticas en otras empresas o experiencia demostrable por acciones de voluntariado.

E) Desarrollo profesional: determina los principios básicos de aptitud, capacidad y práctica en el desempeño de las funciones asignadas y en el principio de adecuación al puesto de trabajo en el que se desarrolla la actividad. Entre ellos las características personales que permitan pronosticar una adaptación y desempeño conforme a los perfiles de puestos en los que así se establezca.

Artículo 17. Áreas funcionales, grupos y ocupaciones profesionales.

1. Las áreas funcionales están determinadas por el conjunto de actividades profesionales que tienen una base profesional homogénea, o que corresponden a una función homogénea de la organización del trabajo.

2. Los trabajadores y trabajadoras serán encuadrados en las siguientes áreas funcionales: y ocupaciones profesionales:

Primero: áreas funcionales.

A) Área funcional primera: servicios administrativos:

Pertenecen a este área funcional todos los trabajadores que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos, entre otros, los trabajos con medios informáticos u ofimáticos, los de facturación, así como la organización y coordinación de cualesquiera otras funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en ningún otro grupo profesional. Dentro de dicho grupo se incluyen las siguientes ocupaciones profesionales:

- Responsable de oficina-delegado:

Empleado, provisto o no de poderes, que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma, ejerce funciones directivas de mando y organización.

- Jefe de tráfico:

Es el responsable de coordinar, organizar y dirigir todas las operaciones de tráfico. Dichas funciones, incluyen, entre otras, el reparto de trabajo entre el personal de movimiento, la asignación de vehículos a sus respectivos servicios, la atención de imprevistos, etc.

- Jefe administrativo:

Es el trabajador responsable de coordinar, organizar y dirigir todas las tareas administrativas. Dichas funciones, incluyen, entre otras, el reparto de trabajo entre el personal administrativo, la supervisión de todas las tareas y proceso administrativos de la empresa, la atención de imprevistos, etc.

- Oficial administrativo:

Es el trabajador subordinado, en su caso, al responsable de la oficina o al jefe administrativo y que con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realiza los trabajos que se le encomiendan, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos.

Dimarts, 10 d'octubre de 2017

- Auxiliar administrativo:

Es el empleado que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad. Asimismo, podrá, bajo la dependencia jerárquica de sus superiores, realizar funciones de jefe de tráfico del personal de movimiento.

B) Área funcional segunda: tráfico.

Pertencen a este área funcional todos los empleados cuyas funciones, incluyan, entre otras todas las relativas a los servicios de recogida, admisión, clasificación, transporte, distribución y entrega de envíos así como los auxiliares y complementarios de los mismos en las instalaciones de la empresa o fuera de las mismas, distribuyéndose en las siguientes ocupaciones profesionales:

- Mensajero con vehículo motorizado de empresa:

Es el empleado que realiza las tareas propias del área funcional y que conduce para ello un vehículo motorizado de 2, 3 o 4 ruedas, cuya propiedad o poder directo de disposición ostente la empresa.

- Mensajero con vehículo motorizado propio:

Es el empleado que realiza las tareas propias del área funcional y que conduce para ello un vehículo motorizado de 2, 3 o 4 ruedas, cuya propiedad o poder directo de disposición ostente.

- Mensajero con vehículo no motorizado:

Es el empleado que realiza las tareas propias del área funcional y que conduce para ello un vehículo no motorizado de 2, 3 o 4 ruedas, accionado por el esfuerzo muscular de la persona que lo conduce, en particular mediante pedales o manivelas, pudiendo también estar asistido por motor de potencia no superior a los 0,5 kw, con independencia de que la propiedad o poder directo de disposición la ostente la empresa o el empleado.

- Andarín:

Es el empleado que realiza las tareas propias del área funcional utilizando para ello los medios públicos de transporte, urbanos y/o interurbanos, o bien (cuando las distancias a recorrer razonablemente lo permitan) andando, todo ello de conformidad con la práctica habitual establecida en la empresa. Su función se centra en realizar misiones de pequeño transporte y/o presentación de documentación ante administraciones públicas u otras instancias dentro de un limitado radio de acción, siguiendo las instrucciones emanadas en cada caso del encargado de organizar el servicio. Entre sus funciones se incluyen asimismo cobrar portes, reembolsos, así como facturas que el cliente solicite pagar al contado.

C) Área funcional tercera: comercial.

- Comercial sénior:

Es el empleado que, con plena autonomía en su labor comercial y con acreditada experiencia en su puesto de trabajo, realiza funciones comerciales. Su función principal se centra en las labores de captación de clientes y promoción de operaciones vinculadas al negocio de la compañía, que además realiza las actividades administrativas precedentes y consecuentes a la actividad propiamente comercial. El comercial sénior realiza sus funciones con autonomía e iniciativa bajo la dependencia de la empresa y con sujeción a las instrucciones de ésta que establece su jornada y horario de trabajo.

- Comercial junior:

Es el empleado que, bajo las directrices de un comercial sénior o de la dirección de la empresa o de la persona en la que esta delegue, realiza funciones comerciales. Su función principal se centra en las labores de captación de clientes y promoción de operaciones vinculadas al negocio de la compañía, que además realiza las actividades administrativas precedentes y consecuentes a la actividad propiamente comercial. El comercial junior realiza sus funciones con autonomía e iniciativa bajo la dependencia de la empresa o de un comercial sénior y con sujeción a las instrucciones de la empresa, que establece su jornada y horario de trabajo. Pasado como máximo 12 meses debido al conocimiento adquirido ha de pasar a la categoría de comercial sénior.

Dimarts, 10 d'octubre de 2017

D) Área funcional cuarta: servicios generales.

- Oficial de oficios varios:

Se incluye en esta ocupación a aquéllos que, con total dominio de su oficio trabajos que requieren el mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material.

- Mozo o peón:

Es el trabajador que realiza principalmente funciones manuales en las que predomina el esfuerzo. Se adscribe a este nivel profesional el personal de limpieza.

Segundo: grupos profesionales:

Las ocupaciones profesiones se agrupan del siguiente modo:

Grupo 1:

Responsable de oficina-delegado.

Grupo 2:

Jefe administrativo.
Jefe de tráfico.

Grupo 3:

Oficial administrativo.
Comercial sénior.
Oficial de oficios varios.

Grupo 4:

Mensajero con vehículo motorizado de empresa.
Mensajero con vehículo motorizado propio.
Comercial junior.

Grupo 5:

Mensajero con vehículo no motorizado.
Auxiliar administrativo.

Grupo 6:

Andarín.

Grupo 7:

Mozo o peón.
Personal de limpieza.

Capítulo tercero. Contrataciones, ceses y promociones.

Artículo 18. Contratación.

1. 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 las empresas.
2. Todo aspirante podrá ser sometido a un reconocimiento médico previo a la contratación, cuya superación condicionará ésta.

Dimarts, 10 d'octubre de 2017

3. En los contratos de duración determinada a los que se refiere el art. 15.1.b) del Estatuto de los trabajadores, las partes firmantes establecen una modificación de la duración, pudiendo tener una vigencia de 9 meses en un periodo máximo de 12 meses, a contar desde el inicio o firma del contrato.

4. Dentro de la actividad normal del sector se identifica como contrato por servicio determinado 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 en forma exclusiva o preferente para dicho cliente. El concepto de cliente incluye tanto personas físicas o jurídicas privadas como cualquier tipo de administración o entidad pública. Asimismo el concepto de contrato de arrendamiento de servicios también incluye cualesquiera formas de contratación con la administración o entidad pública. 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 con precisión y claridad los servicios objeto del mismo, así como los trabajos a desarrollar.

Artículo 19. Periodo de prueba.

1. En los contratos de trabajo podrá estipularse un periodo de prueba que no podrá exceder de las siguientes duraciones:

Grupos 1, 2: 6 meses.
Grupos 3, 4, 5: 3 meses.
Grupo 6: 2 meses.

2. Estos períodos de prueba también serán de aplicación en los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 del Estatuto de los trabajadores concertados por tiempo no superior a 6 meses.

3. En los contratos de trabajo con particularidades se estará a lo que se disponga en las normas que lo regulen.

4. Durante el periodo de prueba, cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin necesidad de preaviso o de justificación de causa y sin derecho a indemnización.

5. El trabajador percibirá durante este periodo la remuneración correspondiente al puesto de trabajo en que efectuó su ingreso en la empresa.

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

7. El trabajador que hubiese cesado en la empresa y volviese a ingresar en la misma, quedará igualmente sujeto al periodo de prueba correspondiente al nuevo contrato que suscriba siempre que hubiese transcurrido más de un año entre su cese y la nueva alta y lo hiciese desempeñando funciones distintas.

8. Salvo pacto en contrario estipulado por escrito en el contrato de trabajo, las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, no interrumpen el cómputo del mismo.

Artículo 20. Ceses.

1. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, están obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Grupos 1, 2: 2 meses.
Grupos 3, 4, 5: 1 mes.
Grupo 6: 15 días.

2. 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 1 día de salario por cada día de retraso en el aviso.

3. En el momento de causar baja el trabajador devolverá a la empresa los útiles, prendas de trabajo, documentos, telefonía, material de seguridad, etc., que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquella, condicionándose a tal entrega el abono de su liquidación, en un plazo no superior a 15 días.

Dimarts, 10 d'octubre de 2017

4. En el caso de producirse el cese efectivo del trabajador sin haber sido entregados los bienes propiedad de la empresa y en uso del trabajador, la empresa podrá sin perjuicio y con independencia de la facultad de la empresa de reclamar su efectiva devolución o la compensación económica que proceda, descontar el valor de los bienes calculados a valor de compra. Todo ello también será de aplicación en el caso específico de consumo de telefonía o datos que se haya producido en el uso de teléfonos, smartphone o pda.

Artículo 21. 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.

Artículo 22. Horas complementarias.

En los contratos a tiempo parcial, en caso de existir pacto de horas complementarias su número no podrá ser inferior al 30% ni exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas.

Capítulo cuarto. Jornada.

Artículo 23. Jornada y horario.

1. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. La jornada ordinaria de trabajo será 1.792 horas anuales.

2. La dirección de la empresa podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año el 20% de la jornada de trabajo, pudiendo concentrar los periodos de trabajo en determinados días, meses o periodos, en función de las necesidades de organización del trabajo, y con un reparto irregular de la misma a lo largo del año, respetando los periodos mínimos de descanso diario y descanso mínimo entre jornadas de 12 horas.

3. En caso de distribución irregular se comunicará al trabajador con un preaviso mínimo de 5 días el día y la hora de la prestación de trabajo.

4. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

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

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

7. El trabajador deberá cumplir los servicios encomendados aun cuando con la realización del último se sobrepase la teórica jornada diaria, sin que pueda por dicha causa abandonar el trabajo o demorar el servicio. El exceso trabajado se computará en las siguientes jornadas.

8. Después de cada periodo de 3 horas de conducción ininterrumpida en vías interurbanas los mensajeros con vehículo a motor tendrán derecho a un periodo de descanso de 15 minutos que se computará como si fuera tiempo de trabajo efectivo.

9. Respecto al restante personal regirán los horarios que se pacten anualmente.

Artículo 24. Festivos y domingos.

Por la naturaleza de la prestación de servicios de la empresa y de la red en que se integra todos los trabajadores deberán prestar sus servicios en los festivos y domingos cuando sean requeridos por la empresa para ello. En caso de trabajar en domingo o festivo, la empresa vendrá obligada a compensar al trabajador por un periodo de descanso igual a las horas trabajadas en festivo y/o domingo.

Dimarts, 10 d'octubre de 2017

Artículo 25. Vacaciones.

1. Serán de 31 días naturales para el personal que tenga 1 año, como mínimo, de antigüedad en la empresa o la parte proporcional de ser menor la antigüedad en el momento de tomarlas, computados de 1 de junio a 31 de mayo y deberán disfrutarse necesariamente dentro del año natural de devengo, excepto en los supuestos contemplados en el apartado 4.
2. El disfrute de las vacaciones anuales, a lo largo de todo el año, se dividirá en un periodo de 21 días naturales consecutivos, a disfrutar entre los meses de junio y septiembre, 7 días naturales consecutivos a disfrutar entre enero y mayo, octubre y noviembre y 3 días naturales a disfrutar en cualquier mes de año.
3. Todo el personal deberá realizar su propuesta durante el primer trimestre del año y la empresa publicará el calendario definitivo no más tarde del 31 de marzo.
4. La empresa podrá excluir como periodo de vacaciones aquel que coincida con el de mayor actividad productiva estacional de la misma.
5. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
6. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Capítulo quinto. Régimen de trabajo.

Artículo 26. Diligencia en el trabajo.

Los trabajadores/as realizarán la prestación de su trabajo de conformidad a la buena fe y diligencia. La empresa podrá implantar sistemas de medición del trabajo de conformidad con los métodos internacionalmente admitidos y sin perjuicio de lo establecido en este convenio.

Artículo 27. Prendas de trabajo.

1. La empresa proveerá de manera gratuita al personal que por su trabajo lo necesite, de prendas de trabajo y/o uniformidad en función de la ocupación profesional de cada trabajador/a. La entrega se realizara al inicio de la relación laboral y cada vez que por razones de deterioro de las prendas y útiles sea necesario.
2. El uso de las prendas mencionadas será obligatorio, constituyendo falta grave la negativa expresa y sin justa causa a utilizar las mismas.
3. La empresa facilitará los equipos de protección individual (EPI) de conformidad con el Real decreto 773/1997 de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas sobre seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

Artículo 28. Política sobre el uso de nuevas tecnologías.

Los trabajadores utilizarán los medios tecnológicos puestos a su disposición por la empresa (el teléfono, el teléfono móvil, correo electrónico, ordenadores, acceso a internet u otros dispositivos puestos a disposición del trabajador, etc.) con fines exclusivamente profesionales y estrictamente relacionados con la prestación laboral. La utilización de estos dispositivos que no tenga un objeto estrictamente profesional podrá ser sancionada, de conformidad con lo dispuesto en el régimen disciplinario del presente Convenio.

Dimarts, 10 d'octubre de 2017

Artículo 29. Control de los vehículos e instalaciones de la empresa.

1. La empresa queda facultada para, al amparo de lo establecido en el art. 20.3 del Estatuto de los trabajadores, a adoptar las medidas que estime oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por los trabajadores de sus obligaciones y deberes laborales, es decir, el mantenimiento, desarrollo y control de la relación contractual.
2. En especial, la empresa podrá instalar un sistema de localización GPS en la totalidad de sus vehículos profesionales puestos a disposición de los trabajadores. El objetivo de la empresa es garantizar una organización más eficiente de su flota y una mejor coordinación.
3. De igual modo, la empresa podrá utilizar medios de vigilancia a través de cámaras para garantizar la seguridad de los envíos y paquetes, instalaciones, locales y bienes de la empresa, así como realizar grabaciones para valorar la atención al cliente prestada respetando siempre lo establecido en la legislación sobre protección de datos.
4. La información proporcionada por dichos sistemas podrá ser utilizada para la aplicación del régimen disciplinario de la empresa, dando lugar a faltas leves, graves o muy graves en función de la conducta tipificada que haya sido verificada por los datos obtenidos a través de los sistemas de seguridad mencionados.
5. Dichas medidas de seguridad se consideran a todos los efectos necesarias, proporcionadas e idóneas para la finalidad pretendida.
6. En cualquier caso, las cámaras de video vigilancia deberán estar siempre a la vista y debidamente señalizadas. Su instalación se podrá efectuar exclusivamente en los lugares de trabajo y las filmaciones no podrán tener una posterior difusión. En ningún caso podrán instalarse en zonas de descanso, aseos o vestuarios.

Artículo 30. Régimen de trabajo para los empleados del área funcional segunda (tráfico).

1. 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.
2. Los empleados del área funcional de tráfico:
 - A) Realizarán los servicios que se le asignen por el jefe de tráfico o personas encargadas de la asignación de servicios, fijos o esporádicos, así como aquellos otros que deba atender de los clientes siempre que se ajusten a las instrucciones generales de trabajo, sin que la asignación durante un tiempo de determinados servicios, clientes fijos, zonas o rutas genera derecho adquirido alguno.
 - B) Efectuarán los desplazamientos que sean necesarios para la realización de los servicios que le encomienden, debiendo reparar a su cargo, dentro o fuera de su jornada, los errores de entrega que le sean imputables.
 - C) Cumplimentarán personal y escrupulosamente todos los documentos en formato físico, electrónico o digital que la empresa implante para el control de los servicios a efectuar, utilizando los medios que se le indique.
 - D) Utilizarán el 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.
 - E) Responderán ante la empresa de la pérdida o deterioro de dicho equipo de trabajo y/o uniforme exceptuando el deterioro por uso continuado. También está obligado al uso de material de protección individual en prevención de riesgos laborales y posibles accidentes.
 - F) Darán cuenta a la central inmediata y telefónicamente, de cualquier anomalía producida durante la realización de su trabajo, así como de cualquier avería sufrida por el vehículo empleado 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.
 - G) Cumplirán lo establecido en el código de circulación y demás normas que regulan el tráfico, así como todas las normas de seguridad en el trabajo que garanticen el desempeño del servicio de forma segura para el trabajador y las personas de su entorno.
 - H) Conocerán los callejeros urbanos y demás circunstancias de ordenación del tráfico.

Dimarts, 10 d'octubre de 2017

I) Circularán llevando puesto el casco, en el caso de ciclomotores y motocicletas, sea cual fuere la duración y recorrido urbano o interurbano del servicio y el cinturón de seguridad en caso de vehículos de 4 ruedas.

J) Utilizarán las herramientas de trabajo que la empresa ponga a su disposición con la máxima diligencia y cuidado en su uso, procurando su buen estado de conservación. En especial y respecto a todos los dispositivos electrónicos, tendrán el máximo celo en su uso y custodia. Respecto a los vehículos, deberán prestar especial atención al su correcto funcionamiento y a las condiciones de mantenimiento que presente en todo momento (nivel de aceite, agua, estado de los neumáticos, etc.).

K) No deberán hacer uso para fines particulares del vehículo que se pone a su disposición ni deberá transportar en dichos vehículos personal que no sea de la empresa. Todo ello salvo que estén autorizados por escrito.

Artículo 31. Normas específicas para los mensajeros con vehículo propio.

1. En el caso de que el mensajero preste sus servicios con vehículo propio, al inicio de la relación laboral empresa y trabajador pactarán las características de dicho vehículo(a motor o pedales, de 2, 3 o 4 ruedas, volumen de carga, etc.). Dicho pacto será un elemento esencial de la relación laboral y determinará su ocupación profesional.

2. Los mensajeros con vehículo propio deberán ser titulares o poseedores de un vehículo con las características pactadas con la empresa, deberá estar en buenas condiciones de uso, así como estar en cada momento habilitados legalmente para su conducción, quedando obligados a la notificación a la empresa en todo momento cualquier retirada del permiso de conducción ya sea temporal o definitiva.

3. El cumplimiento de ambos 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 trabajador sino también del indispensable vehículo pactado y apropiado para la ejecución del trabajo.

4. Los gastos de toda índole relativos al vehículo (compra, amortización, mantenimiento, seguro, combustible, reparaciones, etc.) serán de cuenta del mensajero a quien la empresa, en compensación, abonará los gastos de locomoción previstos en el presente convenio colectivo. Para el control de los gastos de locomoción el trabajador se obliga a facilitar a la empresa diariamente los kilómetros con los que inicia la jornada y los kilómetros con los que termina la misma.

5. Los mensajeros están obligados:

A) En el caso de vehículos de 3 o 4 ruedas, a rotular el vehículo con el que prestará el servicio con el logotipo y señas de identidad o servicios de la empresa.

B) En caso de motocicletas, a instalar caja porta paquetes/documentos y rotular la misma con el logotipo y señas de identidad o servicios de la empresa.

C) A disponer de un vehículo en perfectas condiciones de uso tanto materiales como administrativas y legales como (en su caso) ITV, seguro de circulación a terceros y de mercancías a todo riesgo e impuesto de circulación.

D) A sustituirlo por otro de características similares en caso de robo, pérdida, avería o inutilización temporal o definitiva, teniendo en cuenta lo dispuesto en este artículo en materia de efectos por la carencia de vehículo.

E) A disponer en el vehículo de los elementos reglamentarios y necesarios de protección, reparación y recambio.

F) A comunicar por escrito a la empresa los cambios de vehículo que utilice. El nuevo deberá ser similar al descrito en el contrato de trabajo, en caso de furgonetas no podrán ser acristaladas y deberán llevar separada la carga del conductor y ocupantes.

6. 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 trabajador deberá comunicar inmediatamente, por escrito, a la empresa el hecho de la carencia del vehículo y el plazo previsiblemente razonable de duración de tal situación.

Dimarts, 10 d'octubre de 2017

B) La empresa podrá, siempre de forma voluntaria, ofrecer al trabajador un puesto de trabajo alternativo por el periodo de carencia del vehículo de hasta un máximo de 30 días naturales.

C) El trabajador podrá aceptarlo o no. Si no lo acepta su contrato quedará en suspenso desde el primer día de carencia hasta un máximo de 90 días. Si lo acepta, pasará a desempeñar el nuevo puesto de trabajo percibiendo la remuneración correspondiente al mismo.

D) En los primeros 3 días se le garantiza, como mínimo, la percepción de la retribución mínima garantizada en cómputo diario a que se refiere el Convenio de empresa.

E) Si la empresa no hiciera el ofrecimiento de un puesto de trabajo alternativo deberá abonar al mensajero, el importe de los 3 primeros días de carencia del vehículo por el valor de la retribución mínima garantizada, quedando el contrato en suspenso a partir del 4º día.

F) Transcurrido el plazo de 30 días mencionado anteriormente, la empresa podrá dejar de ofrecer al trabajador el empleo sustitutivo pasando al trabajador a la situación de suspensión de su contrato hasta un máximo de 90 días, a contar desde el primero de carencia del vehículo.

G) Llegado el día 91 el contrato se extinguirá.

H) Los plazos establecidos anteriormente tienen el carácter de máximos por lo que el trabajador debe comunicar, por escrito, 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 10 días laborables en el plazo de 2 meses naturales consecutivos (por periodos inferiores a 4 días) será causa de extinción del contrato.

J) A efectos del cómputo de plazo de 90 días referido anteriormente, se considerará como una sola carencia los periodos consecutivos entre los cuales no medie un mínimo de 180 días.

K) La garantía de abono de salario durante los primeros 3 días por avería, en las condiciones previstas en los apartados anteriores, se dará 1 vez por cada trimestre. De reiterarse en más de una ocasión al trimestre 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.

M) Los días de no prestación del trabajo como mensajero se descontaran a efectos del cómputo del rendimiento mínimo mensual a que se refiere el presente Convenio.

N) Los contratos que pudieran derivarse entre la empresa y el trabajador de carácter financiero-crediticio o arrendaticio, que tengan como objeto del mismo el vehículo utilizado para el trabajo no estarán vinculados a la relación laboral.

Artículo 32. Rendimiento mínimo exigible.

1. El rendimiento mínimo exigible a todo el personal adscrito al área funcional segunda será el equivalente a la suma de salario base y parte proporcional de pagas extras según su ocupación.

2. En el supuesto de que por alguna causa prevista legal o convencionalmente no se prestase actividad durante todos los días laborables del periodo contemplado, el rendimiento exigible sería matemáticamente proporcional, partiendo de un cálculo teórico de 25 direcciones por día laborable para direcciones urgentes y no urgentes, para las direcciones puentes o distribución sería 50 direcciones por día. Igual criterio se seguirá en el caso de trabajos prestados a tiempo parcial.

3. La no consecución del rendimiento pactado en este artículo durante 2 meses consecutivos o 3 alternos durante un periodo de 12 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.

4. Al trabajador a quien no le sean facilitados por la empresa los servicios necesarios para alcanzar el rendimiento mínimo deberá solicitar al jefe de tráfico o a quien haga sus funciones 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.

Dimarts, 10 d'octubre de 2017

5. 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 de la representación legal de los trabajadores.

Capítulo sexto. Retribuciones.

Artículo 33. Retribución salarial.

La retribución estará constituida por el salario establecido para cada nivel, según se indica en el anexo 1.

Artículo 34. Antigüedad.

Las personas que con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio vinieran percibiendo alguna cuantía en concepto de antigüedad, la mantendrán a título "ad personam" y no devengarán mayor cuantía ni se revalorizará, no siendo absorbible ni compensable.

Artículo 35. Mejora voluntaria y a cuenta de convenio.

El personal que con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio vinieran percibiendo alguna cuantía en concepto de mejora voluntaria y/o a cuenta de convenio, la mantendrá a título "ad personam" y no devengarán mayor cuantía ni se revalorizarán, siendo absorbible y compensable.

Artículo 36. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán 2 al año, equivalente cada una al salario base mensual del trabajador más, en su caso, el complemento del artículo 34. Su devengo será semestral, del 1 de enero al 30 de junio la de verano y del 1 de julio al 31 de diciembre la de diciembre. No obstante ello, las pagas se pagarán de forma prorrateada mensualmente, con lo que su importe mensual corresponderá a una sexta parte del salario base mensual más, en su caso, el complemento del artículo 34.

Artículo 37. Locomoción.

1. El personal adscrito al área funcional segunda con vehículo propio a motor percibirá una compensación por los kilómetros efectivamente realizados en la ejecución de su trabajo, en base a la declaración mensual que cada trabajador realice al respecto, sin perjuicio que las comprobaciones que la empresa pueda realizar mediante el uso de dispositivos de localización tipo GPS o similar según se establece en el artículo 29.

2. El precio será el indicado en el anexo 2 del presente Convenio. El pago máximo a realizar será el así efectivamente calculado siempre cuando la suma de ese importe no supere el porcentaje de la productividad que se determina en el anexo 2.

3. Será prioritario el pago de la locomoción frente al plus de productividad, al tratarse del resarcimiento de los gastos que el trabajador debe realizar en la prestación de su trabajo, caso de que el importe total bruto calculado para el trabajador en función del trabajo efectivamente realizado fuera insuficiente para aplicar importe a plus de productividad.

Artículo 38. Complemento de productividad.

1. El personal adscrito al área funcional segunda percibirá un complemento de productividad, que podrá ser fijo o variable, según se pacte de mutuo acuerdo al inicio de la relación laboral o en cualquier momento de la misma, sin perjuicio que la empresa pueda modificar el sistema de retribución al amparo de lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores.

2. El complemento de productividad fijo será el que se indica en el anexo 1.

3. El complemento de productividad variable se calculará del siguiente modo:

3.1. Se multiplicará el total de unidades de obra realizadas por el trabajador en el mes natural, por el importe que corresponde a cada una de ellas y que queda detallado en anexo 3. Se considerarán unidades de obra los conceptos detallados en el anexo 3 y definidos en el anexo 4 del presente Convenio.

Dimarts, 10 d'octubre de 2017

3.2. Al importe resultante, denominado productividad, se le restarán el resto de conceptos salariales que perciba el trabajador y la locomoción, de tener derecho a percibirla.

3.3. En ningún caso el resultado podrá ser inferior a 0.

3.4. Durante los días de vacaciones el complemento se calculará a razón del promedio percibido por el trabajador en los 6 meses naturales anteriores al mes en que se inicie el disfrute.

Artículo 39. Complemento nocturno.

Todos aquellos trabajadores cuya jornada, toda o parte de ella, se encuentre comprendida entre las 22.00 y las 06.00 h, tendrán un complemento no consolidable, que se calculará incrementando en un 10% el salario base y el complemento de puesto de trabajo, correspondiente a las horas realizadas en horario especial. Este complemento sólo se pagará durante el periodo de tiempo en que el trabajador realice horario comprendido en el intervalo indicado.

Artículo 40. Forma de pago.

El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante cheque o ingreso en cuenta corriente, dentro de la primera quincena del mes natural siguiente. En el supuesto de ingreso en cuenta el resguardo de la transferencia podrá suplir la firma del trabajador en el recibo de salarios.

Artículo 41. Revisión e incremento.

1. Los conceptos retributivos salario base, y parte proporcional de pagas extras en los importes que constan en el anexo 1 ya han sido incrementados en un 2,6% respecto a los vigentes a 31 de diciembre de 2016.

2. Para los años 2018 a 2022 dichos conceptos sufrirán un incremento del 1% sobre los importes vigentes en el año anterior.

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

Capítulo séptimo. Permisos, licencias y extinción del contrato de trabajo.

Artículo 42. Permisos.

1. El trabajador, avisando con la posible antelación y aportando, en todo caso, el correspondiente justificante, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

A) 15 días naturales en caso de matrimonio.

B) 12 días naturales por nacimiento de hijo. Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, el permiso se disfrutará de la forma siguiente: 2 días naturales por desplazamiento hasta 200 km, 3 hasta 300 y 4 para más de 400 km. Todas las distancias son por trayecto y se medirán mediante el servicio Google Maps o similar.

C) 2 días naturales en caso de accidente o enfermedad graves diagnosticadas por los servicios públicos de salud, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario u hospitalización mínima de 24 horas o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto de hospitalización, el trabajador comunicará a la empresa las fechas en que, de forma consecutiva o no pero siempre mientras dure el mencionado hecho causante, utilizará los días de licencia retribuida. En todo caso, a tiempo del disfrute de esta licencia se deberá justificar que la persona que dio lugar a la misma continúa hospitalizada. Los 2 días naturales citados podrán ampliarse a 4 días naturales cuando medie desplazamiento al efecto. En este caso y a los efectos de los días de licencia a conceder se tendrá en cuenta, lo siguiente: 2 días naturales por desplazamiento hasta 200 km, 3 hasta 300 y 4 para más de 400 km. Todas las distancias son por trayecto y se medirán mediante el servicio Google Maps o similar. No obstante, cuando el fallecimiento de un pariente de primer grado de consanguinidad se produzca en otro país que requiera desplazamiento en avión con una duración del vuelo superior a las 3 horas por trayecto, la licencia retribuida se ampliará a 5 días naturales.

D) Durante 1 día hábil por traslado de su domicilio habitual, mediando justificación del hecho causante.

Dimarts, 10 d'octubre de 2017

E) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

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

G) Cuando por razón de enfermedad del trabajador, este precise la asistencia a los servicios públicos de salud en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá, sin pérdida de retribución, 8 horas anuales, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, en el que conste la hora de entrada y salida de la consulta médica, pudiéndose justificar la hora de entrada mediante el oportuno volante de citación. Se concederá permiso para acompañar a los servicios de asistencia sanitaria de hijos menores de 16 años y de mayores de primer grado de consanguinidad que no puedan valerse por sí mismos. En estos supuestos, por tratarse de permisos no retribuidos, el trabajador y la empresa podrán establecer mecanismos de compensación horaria.

2. En caso de concurrir varias licencias en el mismo momento solamente se aplicará la de máxima duración.

3. A los efectos de la concesión de las licencias y demás beneficios descritos más arriba, derivados de una relación matrimonial, se equiparán las parejas de hecho, legalmente registradas o acreditadas, entendiéndose acreditada tal 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.

Artículo 43. Lactancia.

1. Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

2. Los trabajadores/as, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad o acumular la hora de ausencia diaria en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue la empresa.

3. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 44. Licencias sin sueldo.

El trabajador tendrá derecho a disfrutar, en uno o más permisos, de hasta 4 días al año como máximo, con el carácter de no retribuidos, en las siguientes condiciones: ser solicitado con una antelación mínima de 7 días, no unirlos a vacaciones ni a puentes y si la solicitud fuera inferior a los 4 días indicados, no se podrán unir a fines de semana. La empresa resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se le formule, salvo que la concesión afectara gravemente al proceso de trabajo.

Artículo 45. Excedencia sin derecho a reserva de puesto de trabajo.

1. El personal con 1 año de servicio, podrá solicitar con 2 meses de antelación la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de 4 meses y no superior a 5 años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto. En ningún caso se podrá producir en los contratos de duración determinada. Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa, en el plazo máximo de 1 mes.

2. El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar grupo profesional al suyo. Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su grupo profesional. Si no existiese vacante en el grupo profesional, y sí en el inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante. En cualquier caso la empresa vendrá obligada a contestar por escrito a la petición de reingreso del trabajador.

Dimarts, 10 d'octubre de 2017

3. El trabajador que no solicite el reingreso 1 mes antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de al menos 4 años de servicio efectivo en la empresa.

4. Durante el periodo de excedencia el trabajador no podrá realizar trabajos en empresas del mismo sector de actividad o que, siendo de otro sector, pudieran ser competencia, salvo previa autorización escrita de la empresa. El incumplimiento de esta cláusula anularía el derecho de reingreso del trabajador, dándose por terminada la relación laboral por incumplimiento contractual del trabajador.

Artículo 46. Excedencias con derecho a reserva de puesto de trabajo.

1. El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia, no superior a 3 años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2. Se podrá conceder al trabajador una excedencia de hasta un máximo de 2 años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

3. Las excedencias contempladas en este artículo, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituyen un derecho individual de los trabajadores/as, hombres y mujeres. No obstante, si 2 o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

4. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

5. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedara referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional. Se perderá el derecho al reingreso automático, si durante la excedencia se realizaran trabajos remunerados por cuenta ajena o habitual por cuenta propia.

6. El trabajador que no solicite el reingreso 1 mes antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa.

Artículo 47. Excedencia especial.

Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal, el nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surgieran discrepancias a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determine y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

Capítulo octavo. Faltas y sanciones.

Artículo 48. Régimen de faltas y sanciones.

1. Es facultad de la dirección de la empresa ejercer la potestad disciplinaria respecto del personal afectado por el ámbito de este Convenio, de acuerdo con el régimen jurídico previsto en el mismo y, en su defecto, en el Estatuto de los trabajadores.

2. Las faltas son enunciativas, sin que ello suponga que la conducta que no se ajuste a las normas básicas de toda relación contractual, no puedan ser sancionadas, de no estar reflejada dicha conducta en las que aquí se detallan.

3. Las faltas cometidas por los trabajadores/as se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencia e intencionalidad, en leves, graves, y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 49. Faltas leves.

Serán consideradas como faltas leves las siguientes:

Dimarts, 10 d'octubre de 2017

- A) La ligera incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- B) El retraso injustificado, desobediencia, negligencia o descuido excusables en el cumplimiento de sus tareas, siempre que de tales conductas no se deriven ni se puedan derivar perjuicios graves para el servicio, en cuyo caso tendrán la calificación de faltas graves.
- C) La falta de comunicación con la debida antelación de la inasistencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se acredite la imposibilidad material de hacerlo.
- D) No cursar en el tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se acredite la imposibilidad material de hacerlo.
- E) Ausencias sin justificación por 1 día.
- F) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada hasta 4 veces en un periodo de 30 días, siempre que el tiempo acumulado dejado de trabajar no supere el correspondiente a 1 día de jornada laboral ordinaria.
- G) El abandono del servicio durante la jornada sin causa fundada, incluso cuando sea por breve tiempo y no provoque perjuicio alguno en el servicio. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según las circunstancias concretas de cada caso.
- H) El descuido en la conservación de los locales, el material y los documentos de la empresa, así como las imprudencias en la conducción de los vehículos que pudieran comportar leves daños a los mismos o a terceros.
- I) La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o salud de los trabajadores/as.

Artículo 50. Faltas graves.

Serán consideradas como faltas graves las siguientes:

- A) La grave desconsideración en el trato con el público, los superiores, compañeros y/o subordinados.
- B) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina y de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerado como falta muy grave.
- C) Ausencias sin justificación por 2 días, sean o no consecutivos, durante un periodo de 30 días.
- D) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada entre 5 y 9 veces en un periodo de 30 días, siempre que el tiempo acumulado dejado de trabajar no supere el correspondiente a 3 días de jornada laboral ordinaria, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- E) El abandono del servicio durante la jornada sin causa justificada, cuando el mismo provoque cualquier perjuicio de consideración en el desarrollo del servicio y/o pueda ser o sea causa de accidente.
- F) La simulación de enfermedad o accidente.
- G) El encubrimiento de incumplimientos cometidos por otros trabajadores/as en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el puesto de trabajo.
- H) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, vehículos, material o documentos de los servicios.
- I) La inobservancia, ocultación y, en general, el grave incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, cuando tal incumplimiento pudiera originar riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as.

Dimarts, 10 d'octubre de 2017

J) La utilización, cesión, o difusión indebida de datos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en la empresa. Estas conductas podrán ser consideradas como faltas muy graves en el supuesto de que representen una transgresión muy grave y culpable de la buena fe contractual.

K) El acceso no justificado por personal sin titulación médica a los datos o historiales médicos de los empleados, así como su utilización, tratamiento, cesión o difusión.

L) La negligencia en la custodia de los anteriores datos de carácter médico que facilite su difusión indebida.

M) Realizar trabajos particulares dentro de las instalaciones de la empresa, así como emplear herramientas de la misma para usos propios.

N) No prestar servicio con uniforme o material corporativo entregado al trabajador/a cuando se esté obligado a ello y se disponga de los medios necesarios para su uso.

O) La negativa injustificada a asistir a cursos de formación cuando estos sean obligatorios y coincidentes con la jornada de trabajo.

P) El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho reconocido por este convenio, el ET o demás leyes vigentes del que se derive un perjuicio notorio para el subordinado.

Q) La disminución continuada y voluntaria del rendimiento de trabajo normal o pactado, siempre y cuando no tenga el carácter de muy grave.

R) La comisión de 2 faltas leves similares, dentro de un período de 3 meses consecutivos y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 51. Faltas muy graves.

Serán consideradas como faltas muy graves las siguientes:

A) La violación del secreto de la correspondencia postal, su detención arbitraria o contra derecho, su intencionado curso anormal, su apertura, sustracción, destrucción, retención u ocultación y, en general, cualquier acto que suponga infidelidad en su custodia.

B) A los anteriores efectos, se entenderán como actos de infidelidad en la custodia de los envíos todas aquellas conductas que, teniendo en cuenta el sistema de trabajo de cada puesto, impliquen desidia o negligencia en la custodia.

C) La grave y culpable insubordinación individual.

D) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito este o no relacionado con el servicio, siempre y cuando exista condena y la conducta pueda implicar para la empresa la desconfianza respecto de su autor y, en todo caso, cuando la duración de la condena sea superior a 6 meses.

E) El falseamiento intencionado de datos e informaciones del servicio.

F) Ausencias sin justificación durante más de 2 días, sean o no consecutivos, durante un periodo de 30 días.

G) Las faltas reiteradas de puntualidad sin causa justificada, durante 10 o más días en un periodo de 30 días, o durante más de 20 días en un periodo de 90 días.

H) El uso no autorizado y con carácter personal de los medios de producción de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a las normas internas de la empresa a estos efectos, tendrán también la consideración de medios de producción los equipos y útiles informáticos.

I) Hacer desaparecer voluntariamente, inutilizar, destrozar o causar desperfectos de manera igualmente voluntaria, en materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de los clientes de la misma.

Dimarts, 10 d'octubre de 2017

- J) El abandono del trabajo en puestos de especial responsabilidad.
- K) Cualquier acto que suponga la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas, derechos sindicales y el ejercicio del derecho de huelga legal de otros trabajadores/as.
- L) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios mínimos en caso de huelga y la realización durante la misma de actos que tengan por finalidad coartar la libertad y derecho al trabajo de otros trabajadores/as.
- M) El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño de las tareas desarrolladas en la empresa, la ocultación de situaciones de incompatibilidad y, en general, el incumplimiento de la normativa específica en esta materia.
- N) El quebrantamiento del secreto profesional por parte de quien esté obligado por su cargo a guardar secreto, así como la manipulación y tratamiento de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la empresa para intereses particulares de tipo económico.
- O) La representación de los trabajadores/as mantendrá un especial deber de sigilo y confidencialidad, además de sobre las materias de obligado cumplimiento expresadas en los art. 64 y 65 del Estatuto de los trabajadores, sobre todas aquellas respecto de las que la empresa señale expresamente su carácter reservado, siempre que dicha calificación responda a criterios objetivos.
- P) La tolerancia o encubrimiento de los jefes o superiores respecto de las faltas graves o muy graves cometidas por el personal dependiente de aquel.
- Q) La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, cuando de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores/as. La falta de colaboración en los procesos de investigación se considerara, a estos efectos, como falta grave.
- R) El acoso sexual, ejercido sobre un empleado de la empresa, dentro o fuera de sus instalaciones.
- S) La falta continuada, voluntaria y grave de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
- T) La utilización, cesión o difusión indebida de datos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en la empresa, que suponga un perjuicio grave para la empresa y una transgresión grave de la buena fe contractual.
- U) Realizar por cuenta propia o ajena actividades profesionales que supongan concurrencia con las que lleva a cabo la empresa, o puedan ocasionarle perjuicios a la misma.
- V) La embriaguez o el consumo o estar afectado por el consumo de sustancias ilegales que modifiquen la conducta (drogas) durante la jornada laboral o fuera de ella si el empleado viste el uniforme de la empresa.
- W) La comunicación o cesión de datos de carácter personal, fuera de los casos en que estén permitidas, en los términos fijados en la Ley orgánica 15/1999, de protección de datos de carácter personal.
- X) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se produzca dentro de los 6 meses siguientes a haberse producido la primera.
- Y) Asimismo, se considerarán constitutivos de falta muy grave todos los supuestos previstos legalmente como causa justificativa de despido disciplinario, en el art. 54 del Estatuto de los trabajadores.
- Z) La no comunicación de forma fehaciente a la empresa de la retirada del permiso de conducción, anulación del seguro o cualquier otra causa que incapacite al trabajador a realizar su trabajo con plenas garantías legales, jurídicas, de prevención de riesgos laborales y penales para el trabajador o terceras personas.
- Artículo 52. Sanciones.
- A) Por falta leve, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.
B) Por falta grave, suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
C) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días, despido.

Dimarts, 10 d'octubre de 2017

Artículo 53. Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar, prescribirá para las faltas leves, a los 10 días, para las faltas graves a los 20 días, y para las muy graves, a los 60 días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo noveno: disposiciones varias.

Artículo 54. Acción sindical.

1. La empresa aceptará la acumulación de horas sindicales del representante de los trabajadores, sin rebasar el máximo total mensual, pudiendo quedar relevado/a del trabajo sin perjuicio de su remuneración.
2. El representante de los trabajadores deberá comunicarlo a la empresa, por escrito con un preaviso de 24 horas hábiles si el representante va a disfrutar de un número igual o menor a 8 horas. El plazo de preaviso deberá ser de 5 días hábiles si el número de horas a disfrutar es mayor de 8 horas hábiles.

Artículo 55. Seguro de accidentes.

La empresa suscribirá, por sí misma o a través de sus asociaciones, una póliza de seguro a favor de sus trabajadores que garantice a los mismos, su viuda o beneficiarios, la percepción de una indemnización de 15.000,00 EUR en el caso de muerte o invalidez permanente total para la profesión habitual y 20.000,00 EUR en el caso de gran invalidez e invalidez permanente absoluta, derivadas ambas de accidente de trabajo.

Artículo 56. Suspensión del permiso de conducción.

1. Cuando a un mensajero o a un conductor le fuese suspendido el permiso de conducción (como consecuencia de hecho acaecido durante la prestación de su trabajo producirá los siguientes efectos:

A) El contrato quedará en suspenso desde el momento de la suspensión del servicio hasta un máximo de 90 días, cesando la obligación de abonar salario y de cotización a la Seguridad Social.

B) Si existiera un puesto de trabajo al que pudiera destinarse provisionalmente al trabajador, la empresa ofrecerá voluntariamente al trabajador/a al que se le haya suspendido el permiso y siempre que el trabajador/a esté capacitado para desempeñarlo, pudiendo el trabajador/a aquel aceptarlo o rechazarlo según le convenga. Si lo acepta realizará el trabajo y percibirá la remuneración correspondiente al nuevo puesto de trabajo. Si no lo acepta operará la suspensión descrita anteriormente. Estas situaciones tendrán una duración máxima de 90 días, a contar desde el primero de la suspensión del permiso. Llegado el día 91 sin que el trabajador hubiese recuperado su permiso el contrato se extinguirá definitivamente, por la imposibilidad de cumplimiento de la prestación laboral.

C) 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 de su puesto de trabajo originario.

2. El trabajador se obliga a comunicar por escrito a la empresa, en el primer momento de que le sea comunicada la suspensión del permiso de conducción, aunque esta no sea efectiva en el momento de la primera comunicación y quepa derecho a recurso o impugnación.

Artículo 57. Permiso de conducir.

1. El personal de tráfico que vaya a conducir algún vehículo, estará obligado a acreditar por escrito a la empresa, en el momento de su contratación, los puntos que en ese momento posea en su permiso de conducción. Igualmente, deberán informar a la empresa con carácter inmediato cuando les sean retirados puntos de su permiso de conducción.

2. Procederá la extinción definitiva del contrato de trabajo, al amparo de lo previsto en el artículo 52.a del Estatuto de los trabajadores y en la forma y con los efectos del artículo 53. 1 y 2 del mismo texto legal, de los conductores a los que se refiere el párrafo anterior a los que, por resolución judicial firme, se les privara del derecho a conducir vehículos a motor o a los que, por resolución administrativa firme, se declarara la pérdida de vigencia de la autorización para conducir, cuando su titular perdiera la totalidad de los puntos asignados de conformidad con lo establecido en el art. 63 de la Ley sobre tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial.

Dimarts, 10 d'octubre de 2017

Artículo 58. Multas.

Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas de conformidad con la legalidad vigente. En consecuencia, cuando sea requerida para ello la empresa comunicará a la autoridad competente la identificación del conductor del vehículo con el que se haya cometido la infracción.

Artículo 59. Obligación de no concurrencia.

El personal se obliga a no efectuar, por cuenta propia o ajena, trabajos que sean concurrentes con la actividad de la empresa, considerándose concurrencia desleal y transgresión de la buena fe contractual el cumplimiento de este deber.

Artículo 60. De la igualdad.

1. De conformidad con lo dispuesto en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En las empresas, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

3. A efectos de lo regulado en el presente Convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

4. Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir la empresas y cuya finalidad es facilitar a esta última la aplicación e implantación de la Ley orgánica 3/2007:

5. Concepto de los planes de igualdad: como establece la Ley orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

6. Diagnóstico de situación: previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

7. Objetivos de los planes de igualdad: una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación. Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, podrán contemplar entre otras las materias de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc.

8. Competencias de la empresa y los representantes de los trabajadores en la elaboración de los planes de igualdad: será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación e informar a los representantes de los trabajadores sobre los resultados del mismo. Igualmente les informarán sobre los contenidos del plan y sus objetivos, así como de las medidas previstas para alcanzar los mismos. Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 10 d'octubre de 2017

9. Los representantes de los trabajadores en cada una de las fases de información citadas, podrán, si lo consideran oportuno, emitir un informe al respecto.

10. Se recomienda la creación de una Comisión Paritaria específica en materia de igualdad.

11. Toda referencia a trabajador en este Convenio se entenderá hecha tanto a trabajadores como a trabajadoras.

Disposición transitoria primera: pago de atrasos.

La aplicación de las tablas salariales de 2017 se realizará en la nómina del mes de abril. Los atrasos de enero, febrero y marzo también serán pagados antes de 15 de mayo de 2017.

ANEXO 1.

Grupo profesional	Ocupaciones	Salario base	PPP Extras	Plus Productividad Fijo	Total mensual	Total anual
1	Responsable oficina, delegado.	1.089,93	181,66	-	1.271,59	15.259,02
2	Jefe administrativo, jefe de tráfico.	989,88	164,98	-	1.154,86	13.858,32
3	Oficial administrativo, comercial senior, oficial of. V.	862,4	143,73	-	1.006,13	12.073,60
4	Mensajero con vehículo motorizado, propio o de empresa, comercial junior.	751,34	125,22	75,13	951,7	11.420,37
5	Mensajero con vehículo no motorizado, auxiliar administrativo.	725,49	120,92	72,55	918,95	11.027,45
6	Andarín.	707,6	117,93	70,76	896,29	10.755,52
7	Mozo o peón, personal de limpieza.	707,6	117,93	-	825,53	9.906,40

ANEXO 2. Locomoción art.37.

Ocupación	Importe por km	Límite porcentaje productividad
Mensajero con vehículo de 4 ruedas	0,17	15%
Mensajero con vehículo de 2-3 ruedas	0,12	10%

ANEXO 3.

	A	B	C	D	E
1	Concepto	Vehículo a motor de 2 o 3 ruedas (EUR)	Vehículo a motor de 4 ruedas (EUR)	Ciclo de 2 o 3 ruedas (EUR)	Andarín (EUR)
2	Entrega 08.30	1,03	1,03	1,03	1,03
3	Servicio mascota	-	1,03	-	-
4	Entrega E-Commerce	1,03	1,03	1,03	1,03
5	Entrega Bag-14	1,03	1,03	1,03	1,03
6	Entrega Bag-19	1,03	1,03	1,03	1,03
7	Entrega promociones	1,03	1,03	1,03	1,03
8	Entrega doc-14	1,03	1,03	1,03	1,03
9	Entrega 48-h	1,03	1,03	1,03	1,03
10	Entrega urg-19	1,03	1,03	1,03	1,03
11	Entrega urg 10-12-14	1,03	1,03	1,03	1,03
12	Entrega logística	1,03	1,03	1,03	1,03
13	Por cada puente adicional	0,28	0,28	0,28	0,28
14	Entregas no realizadas	0,00	0,00	0,00	0,00
15	Recogidas no realizadas	0,00	0,00	0,00	0,00

	A	B	C	D	E
16	Tarifa directos	Vehículo a motor de 2 o 3 ruedas (EUR)	Vehículo a motor de 4 ruedas (EUR)	Ciclo de 2 o 3 ruedas (EUR)	Andarín (EUR)
17	Dirección ciudad	1,03	1,10	1,03	1,03
18	Dirección extrarradio	1,03	1,20	-	-
19	kms-100	0,25	0,36	-	-
20	kms-200	0,25	0,31	-	-
21	kms+201	0,25	0,26	-	-
22	Salida furgoneta	-	3,10	-	-
23	Tiempo de espera	0,09	0,11	0,09	0,09
24	Barcelona 4 horas	12,50	12,50	-	-
25	Barcelona inmediato	12,50	12,50	-	-

Dimarts, 10 d'octubre de 2017

Traducció del text original aportada per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA VALLÈS PONT, SL PER ALS ANYS 2017-2022.

Capítol primer. Disposicions generals.

Article 1. Àmbit personal i funcional.

El present Conveni regula les relacions laborals entre Vallès Pont, SL i el seu personal. Queden exclosos els supòsits previstos en l'article 1.3 de la Llei de l'Estatut dels treballadors, així com les relacions a que es refereix l'article 2 de l'esmentat Estatut.

Article 2. Àmbit territorial.

Resulta d'aplicació als treballadors que prestin els seus serveis en el centre de treball ubicat a Sabadell. El present Conveni col·lectiu és d'aplicació a tots els centres de treball ubicats a la província de Barcelona, que posseeix en l'actualitat.

Article 3. Àmbit temporal.

La vigència del present Conveni serà de l'1 de gener de 2017 fins al 31 de desembre de 2022 amb independència de la data de la seva publicació al BOP i/o DOGC. Donat el caràcter retroactiu del present Conveni els endarreriments a que doni lloc l'aplicació del mateix, seran abonats d'acord amb el que estableix la disposició transitòria primera.

Article 4. Denúncia i pròrroga.

1. Finalitzada la seva durada el 31 de desembre de 2022, es prorrogarà d'un any a un altre per tàcita reconducció, malgrat denúncia expressa d'alguna de les parts signants.

2. Qualsevol de les parts signants podrà denunciar el present Conveni mitjançant comunicació per escrit a l'altra, realitzada 3 mesos abans de la finalització de la seva durada o de la de qualsevol de les seves pròrrogues.

3. Perquè la denúncia tingui efecte haurà de fer-se mitjançant comunicació escrita a l'altra part, comunicació que haurà de registrar-se en el Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya.

4. Transcorregut 1 any des de la denúncia del Conveni col·lectiu sense que s'hagi acordat un de nou, i per evitar el buit normatiu que es produiria, continuarà vigent en la seva totalitat tant en el seu contingut normatiu com en l'obligacional, fins que sigui substituït per un altre.

5. Un cop denunciat el present Conveni col·lectiu, en el termini màxim d'1 mes es procedirà a constituir la Comissió Negociadora. Ambdues parts han d'establir un calendari o pla de negociació, havent-se d'iniciar aquesta en un termini màxim de 15 dies a comptar des de la constitució de la Mesa Negociadora.

Article 5. Compensació i absorció.

1. Les condicions que es pacten en el present Conveni substitueixen en la seva totalitat a les que fins a la signatura del mateix regien en l'empresa per qualsevol pacte, causa o origen.

2. Les disposicions legals futures que poguessin suposar un canvi econòmic en tots o alguns dels conceptes retributius pactats en el present Conveni, o suposessin la creació d'altres nous, únicament tindran eficàcia pràctica quan, considerats en la seva totalitat i en còmput anual superin als establerts en aquest Conveni, havent-se d'entendre en cas contrari absorbits per les condicions pactades en el mateix.

Article 6. Garantia "ad personam"

Es respectaran les condicions personals que, considerades en el seu conjunt i en còmput anual, siguin més beneficioses que les que s'estableixen en aquest conveni, mantenint-se estrictament "ad personam".

Dimarts, 10 d'octubre de 2017

Article 7. Vinculació a la totalitat.

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i han estat acceptades ponderant-se globalment. En el cas que l'autoritat laboral competent, en l'exercici de les seves facultats, no aprovés alguna de les estipulacions d'aquest Conveni, aquest quedarà nul en la seva totalitat, compromentent-se ambdues parts a renegociar-lo de nou. No obstant l'anterior, el contingut no anul·lat es mantindrà vigent fins a la signatura d'un nou Conveni.

Article 8. Comissió Paritària.

1. La interpretació i vigilància dels acords continguts en el present Conveni quedarà encomanada a una comissió constituïda per 2 membres: 1 serà un membre de la representació dels treballadors que hi hagi en cada moment, i 1 altre el que designi l'empresa.
2. La Comissió Paritària tindrà les funcions que la llei li reconeix en l'article 85.3 de l'ET, així com la funció d'assessorament en els conflictes laborals que puguin sorgir en l'empresa durant la vigència del conveni.
3. La Comissió Paritària s'ha de reunir a petició de qualsevol de les parts, mitjançant convocatòria que s'ha de notificar per escrit amb un preavís de 7 dies naturals.
4. De les reunions celebrades per la Comissió s'aixecarà acta en què figuraran les decisions preses, havent de signar-se les actes per la totalitat dels membres assistents a les mateixes. Les decisions s'han d'aprovar per majoria simple.
5. La Comissió estarà domiciliada a la seu de l'empresa situada al carrer Francesc Eiximenis 6 B de 08205 Sabadell, on es custodiarà el llibre d'actes de la mateixa. Així mateix triarà un secretari extern a la Comissió.
6. La Comissió Paritària sotmetrà les discrepàncies produïdes en el seu si als procediments de conciliació, mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 9. Inaplicació a l'empresa de les condicions de treball previstes en el present Conveni.

1. De conformitat amb el que estableix l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, quan concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, es podrà procedir, previ desenvolupament d'un període de consultes, a inaplicar a l'empresa les condicions de treball previstes en el present Conveni, que afectin a les següents matèries:

- A) Jornada de treball.
- B) Horari i la distribució del temps de treball.
- C) Règim de treball a torns.
- D) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- E) Sistema de treball i rendiment.
- F) Funcions, quan excedeixen els límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 de l'Estatut dels treballadors.
- G) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

2. Quan el període de consultes finalitzi amb acord ha de ser notificat a la Comissió Paritària. En cas de desacord durant el període de consultes qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària, que disposarà d'un termini màxim de 7 dies per pronunciar-se, a comptar des de que la discrepància li fos plantejada.

3. Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la Comissió o aquesta no hagués arribat a adoptar un acord, les parts hauran de recórrer als procediments del Tribunal Laboral, institut laboral o organisme mediador de referència de la província de Barcelona, per solucionar de manera efectiva les discrepàncies, en aquest cas, el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només serà recurrible conforme al procediment i sobre la base dels motius que estableix l'article 91 de l'Estatut dels treballadors.

4. El resultat dels procediments a que es refereixen els paràgrafs anteriors que hagi finalitzat amb la inaplicació de condicions de treball haurà de ser comunicat a l'autoritat laboral als únics efectes de dipòsit.

Article 10. Dret supletori.

En allò no regulat pel present Conveni s'estarà al que disposen les normes legals de caràcter general.

Dimarts, 10 d'octubre de 2017

Capítol segon. Organització del treball.

Article 11. Organització del treball.

1. D'acord amb la legislació vigent, l'organització del treball és facultat exclusiva de la direcció de l'empresa sens perjudici dels drets i facultats de negociació, audiència, consulta o informació reconegudes als treballadors en l'Estatut dels treballadors.

2. És obligatori pel personal l'observació i el compliment de les normes i instruccions que es dictin, que hauran d'estar, en tot moment, emparades per la legislació vigent.

Article 12. Diligència en el treball.

1. El personal realitzarà la prestació del seu treball de conformitat a la bona fe i diligència. L'empresa podrà implantar sistemes de mediació del treball de conformitat amb els mètodes internacionalment admesos i sens perjudici del que estableix aquest Conveni.

2. La conducta laboral tindrà a més l'exigència imposada en la relació client-destinatari evitant qualsevol tipus de conducta que pogués redundar negativament en la continuïtat dels clients.

Article 13. Desenvolupament de l'activitat laboral.

1. Es considera centre de treball la unitat productiva amb organització específica que estigui donada d'alta, com a tal, davant l'autoritat laboral, amb independència d'on es desenvolupi l'activitat que es realitzarà en les poblacions, districtes, zones, sectors o llocs de treball que l'empresa indiqui dins l'àmbit de la mateixa i adscrits al centre de treball que correspongui.

2. L'adscripció a un determinat centre de treball i l'assignació dels llocs de treball respondran a criteris d'eficàcia productiva, podent variar en qualsevol moment sobre la base de la producció existent.

3. Els centres de treball s'han d'ajustar a les obligacions fixades en la Llei de prevenció de riscos laborals. Respecte a la qualitat del treball, i, considerant que el tipus d'activitat desenvolupada de distribució postal depèn, pel que fa a la captació de clients, continuïtat dels mateixos i per tant el manteniment dels llocs de treball del compliment dels terminis pactats amb els clients, el personal igualment s'ajustarà de forma estricta a les disposicions que l'empresa li indiqui, sempre que no contravingui la legislació vigent.

Article 14. Mobilitat funcional.

En l'exercici de les seves facultats directives, l'empresa podrà acordar la mobilitat funcional entre diferents llocs de treball. Dita mobilitat s'ajustarà als següents principis generals:

A) La mobilitat funcional en l'empresa s'efectuarà d'acord a les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per exercir la prestació laboral i amb respecte a la dignitat del treballador.

B) La mobilitat no podrà perjudicar la formació professional del personal.

C) El personal tindrà dret a les retribucions de les funcions que efectivament realitzi, llevat dels casos de realització de funcions amb inferior retribució, en aquest cas es mantindran les retribucions d'origen.

D) La mobilitat funcional per a la realització de funcions, tant superiors com inferiors, no corresponents al grup professional només serà possible si existeixen, a més, raons tècniques o organitzatives que la justifiquen i pel temps imprescindible per a la seva atenció.

E) L'empresari haurà de comunicar la mobilitat al representant dels treballadors.

Article 15. Mobilitat geogràfica.

L'empresa podrà acordar la mobilitat geogràfica del personal de conformitat amb el que disposa l'article 40 del vigent Estatut dels treballadors.

Dimarts, 10 d'octubre de 2017

Article 16. Sistema de classificació professional.

1. Tot el personal de l'empresa es classificarà en un grup professional i se li assignarà una determinada ocupació professional dins de l'enquadrament en una determinada àrea funcional.

2. L'exercici de les funcions derivades de l'esmentada classificació defineix el contingut bàsic de la prestació laboral.

3. Els grups professionals i les ocupacions professionals relacionades i descrites són merament enunciatives, sense que les empreses estiguin obligades a establir en la seva estructura organitzativa tots i cadascun dels grups i ocupacions del mateix.

4. Als efectes de l'exercici de la mobilitat funcional, s'entendrà que el grup professional i l'àrea funcional del present Conveni compleixen les previsions que els articles 22.2 i concordants de l'Estatut dels treballadors assignen al mateix.

5. La finalitat del sistema de classificació professional és compatibilitzar la realitat dinàmica de l'empresa, especialment en les seves necessitats funcionals, amb el desenvolupament professional dels treballadors en el marc de la relació laboral.

6. El sistema de classificació professional no limita l'establiment de noves formes d'organització del treball, ni l'ús de noves tecnologies ni l'assumpció de noves funcions en el marc del grup professional al qual es pertanyi.

7. El sistema de classificació professional s'articula a tenor de l'article 22 de l'Estatut dels treballadors mitjançant la modalitat de grups professionals.

8. Els treballadors seran classificats d'acord amb les activitats professionals que desenvolupen o sigui necessari desenvolupar en cada moment en el si de l'empresa i a les normes que s'estableixen en el present sistema de classificació professional, essent l'instrument d'acord amb el qual aquelles han de ser definides.

9. L'instrument a través del qual quedarà fixat el conjunt de funcions o especialitats funcionals que determinen l'adscripció a un grup professional serà la descripció del lloc de treball.

10. En el contracte de treball es fixarà el contingut de la prestació laboral objecte del mateix i la seva correspondència amb el present sistema de classificació professional. Amb caràcter general, el treballador desenvoluparà les tasques pròpies del seu grup professional, així com les tasques suplementàries i/o auxiliars precises que integren el procés complet del qual formen part dins del seu àmbit de responsabilitat.

11. Són factors i elements que influeixen en la determinació de la pertinença a un determinat grup professional:

A) Competència:

Determina la globalitat d'experiència i coneixements tècnics i de gestió requerits pel desenvolupament adequat del lloc de treball. Constitueixen els seus elements els següents: coneixements i experiència, direcció i integració i capacitat.

B) Complexitat:

Determina els requeriments del lloc que permeten la identificació, definició i solució als problemes que se li presenten. Constitueixen els seus elements els següents: marc de referència i dificultat dels problemes als que fa front.

C) Responsabilitat:

Determina l'aportació del lloc de treball a l'empresa i la contribució als seus resultats. Constitueixen els seus elements els següents: l'autonomia i la incidència.

D) Experiència:

Determina el grau d'experimentació en el lloc de treball i les responsabilitats del mateix, per l'exercici en anteriors etapes, altres experiències professionals, pràctiques en altres empreses o experiència demostrable per accions de voluntariat.

Dimarts, 10 d'octubre de 2017

E) Desenvolupament professional:

Determina els principis bàsics d'aptitud, capacitat i practica en l'exercici de les funcions assignades i en el principi d'adequació al lloc de treball en el qual es desenvolupa l'activitat. Entre ells les característiques personals que permetin pronosticar una adaptació i desenvolupament d'acord amb els perfils de llocs en els que així s'estableixi.

Article 17. Àrees funcionals, grups i ocupacions professionals.

1. Les àrees funcionals estan determinades pel conjunt d'activitats professionals que tenen una base professional homogènia, o que corresponen a una funció homogènia de l'organització del treball.

2. Els treballadors i treballadores seran enquadrats en les següents àrees funcionals: i ocupacions professionals:

Primer: àrees funcionals.

A) Àrea funcional primera: serveis administratius.

Pertanyen a aquesta àrea funcional tots els treballadors que en les diferents dependències o serveis de l'empresa realitzen funcions de caràcter administratiu, burocràtiques i / o de comptabilitat, inclosos, entre d'altres, els treballs amb mitjans informàtics o ofimàtics, els de facturació, així com l'organització i coordinació de qualssevol altre funció de manteniment, control i atenció de caràcter general no incloses en cap altre grup professional. Dins d'aquest grup s'inclouen les següents ocupacions professionals:

Responsable d'oficina-delegat:

Empleat, proveït o no de poders, que amb iniciativa pròpia i dins de les normes dictades per la direcció de l'empresa, depenent directament de la mateixa, exerceix funcions directives de comandament i organització.

Cap de trànsit:

És el responsable de coordinar, organitzar i dirigir totes les operacions de trànsit. Dites funcions, inclouen, d'entre altres, el repartiment de treball entre el personal de moviment, l'assignació de vehicles als seus respectius serveis, l'atenció d'imprevistos, etc.

Cap administratiu:

És el treballador responsable de coordinar, organitzar i dirigir totes les tasques administratives. Dites funcions, inclouen, entre altres, el repartiment de treball entre el personal administratiu, la supervisió de totes les tasques i procés administratiu de l'empresa, l'atenció d'imprevistos, etc.

Oficial administratiu:

És el treballador subordinat, en el seu cas, al responsable de l'oficina o al cap administratiu i que amb adequats coneixements teòrics i pràctics, realitza els treballs que se li encomanen, tant a l'empresa com en visites a clients i organismes.

Auxiliar administratiu:

És el treballador que, amb coneixements de caràcter burocràtic, sota les ordres dels seus superiors, executa treballs que no revesteixin una especial complexitat. Així mateix, podrà, sota la dependència jeràrquica dels seus superiors, realitzar funcions de cap de trànsit del personal de moviment.

B) Àrea funcional segona: trànsit.

Pertanyen a aquesta àrea funcional tots els empleats que les funcions, incloguin, entre d'altres totes les relatives als serveis de recollida, admissió, classificació, transport, distribució i lliurament d'enviaments així com els auxiliars i complementaris dels mateixos en les instal·lacions de l'empresa o fora de les mateixes, distribuint-se en les següents ocupacions professionals:

Dimarts, 10 d'octubre de 2017

Missatger amb vehicle motoritzat d'empresa:

És l'empleat que realitza les tasques pròpies de l'àrea funcional i que condueix per a això un vehicle motoritzat de 2, 3 o 4 rodes, la propietat o poder directe de disposició l'ostenti l'empresa.

Missatger amb vehicle motoritzat propi:

És l'empleat que realitza les tasques pròpies de l'àrea funcional i que condueix per a això un vehicle motoritzat de 2, 3 o 4 rodes, la propietat o poder directe de disposició ostenti.

Missatger amb vehicle no motoritzat:

És l'empleat que realitza les tasques pròpies de l'àrea funcional i que condueix per a això un vehicle no motoritzat de 2, 3 o 4 rodes, accionat per l'esforç muscular de la persona que el condueix, en particular mitjançant pedals o manetes, podent també estar assistit per motor de potència no superior als 0,5 kw, amb independència de que la propietat o poder directe de disposició l'ostenti l'empresa o l'empleat.

"Andarín":

És l'empleat que realitza les tasques pròpies de l'àrea funcional utilitzant per a això els mitjans públics de transport, urbans i / o interurbans, o bé (quan les distàncies a recórrer raonablement ho permetin) caminant, tot això de conformitat amb la pràctica habitual establerta en l'empresa. La seva funció es centra en realitzar missions de petit transport i / o presentació de documentació davant d'administracions públiques o altres instàncies dins d'un limitat radi d'acció, seguint les instruccions emanades en cada cas de l'encarregat d'organitzar el servei. Dins les seves funcions s'inclouen així mateix cobrar transports, reemborsaments, així com factures que el client sol·liciti pagar al comptat.

C) Àrea funcional tercera: comercial.

Comercial sènior:

És l'empleat que, amb plena autonomia en la seva tasca comercial i amb acreditada experiència en el seu lloc de treball, realitza funcions comercials. La seva funció principal es centra en les tasques de captació de clients i promoció d'operacions vinculades al negoci de la companyia, que a més realitza les activitats administratives precedents i conseqüents a l'activitat pròpiament comercial. El comercial sènior realitza les seves funcions amb autonomia i iniciativa sota la dependència de l'empresa i amb subjecció a les instruccions d'aquesta que estableix la seva jornada i horari de treball.

Comercial júnior:

És l'empleat que, sota les directrius d'un comercial sènior o de la direcció de l'empresa o de la persona en la qual aquesta delegui, realitza funcions comercials. La seva funció principal es centra en les tasques de captació de clients i promoció d'operacions vinculades al negoci de la companyia, que a més realitza les activitats administratives precedents i conseqüents a l'activitat pròpiament comercial. El comercial júnior realitza les seves funcions amb autonomia i iniciativa sota la dependència de l'empresa o d'un comercial sènior i amb subjecció a les instruccions de l'empresa, que estableix la seva jornada i horari de treball. Passat com a màxim 12 mesos degut al coneixement adquirit ha de passar a la categoria de comercial sènior.

D) Àrea funcional quarta: serveis generals.

Oficial d'oficis diversos:

S'inclou en aquesta ocupació a aquells que, amb total domini del seu ofici treballs que requereixen la major cura no només amb rendiment correcte, sinó amb la màxima economia de temps i material.

Mosso o peó:

És el treballador que realitza principalment funcions manuals en les que predomina l'esforç. S'adscriu a aquest nivell professional el personal de neteja.

Dimarts, 10 d'octubre de 2017

Segon: grups professionals:

Les ocupacions professions s'agrupen de la següent manera:

Grup 1:

Responsable d'oficina-delegat.

Grup 2:

Cap administratiu.
Cap de trànsit.

Grup 3:

Oficial administratiu.
Comercial sènior.
Oficial d'oficis diversos.

Grup 4:

Missatger amb vehicle motoritzat d'empresa.
Missatger amb vehicle motoritzat propi.
Comercial júnior.

Grup 5:

Missatger amb vehicle no motoritzat.
Auxiliar administratiu.

Grup 6:

"Andarín".

Grup 7:

Mosso o peó.
Personal de neteja.

Capítol tercer. Contractacions, cessaments i promocions.

Article 18. Contractació.

1. L'ingrés de nous treballadors s'efectuarà en qualsevol de les formes de contractació que les disposicions legals vigents permetin a cada moment, atenent a les necessitats de les empreses.
2. Tot aspirant pot ser sotmès a un reconeixement mèdic previ a la contractació, la superació condicionarà aquesta.
3. En els contractes de durada determinada a què es refereix l'art. 15.1.b) de l'Estatut dels treballadors, les parts signants estableixen una modificació de la durada, podent tenir una vigència de 9 mesos en un període màxim de 12 mesos, a comptar des de l'inici o signatura del contracte.
4. Dins de l'activitat normal del sector s'identifica com a contracte per servei determinat el vinculat a la durada del contracte d'arrendament de serveis entre l'empresa i el seu client, sempre que la prestació de serveis del treballador es realitzi en forma exclusiva o preferent per a dit client. El concepte de client inclou tant persones físiques o jurídiques privades com qualsevol tipus d'administració o entitat pública. Així mateix el concepte de contracte d'arrendament de serveis també inclou qualssevol de les formes de contractar amb l'administració o entitat pública. Aquest tipus de contracte es pot estendre a més d'un client, sempre fent referència a aquesta circumstància i que el treballador no sobrepassi la jornada ordinària establerta. Aquests contractes, denominats de multiservei, s'han de formalitzar per escrit i identificar suficientment amb precisió i claredat els serveis objecte del mateix, així com els treballs a desenvolupar.

Dimarts, 10 d'octubre de 2017

Article 19. Període de prova.

1. En els contractes de treball es pot estipular un període de prova que no podrà excedir les següents duracions:

Grups 1, 2: 6 mesos.
Grups 3, 4, 5: 3 mesos.
Grup 6: 2 mesos.

2. Aquests períodes de prova també són d'aplicació en els contractes temporals de duració determinada de l'article 15 de l'Estatut dels treballadors concertats per temps no superior a 6 mesos.

3. En els contractes de treball amb particularitats s'estarà al que disposin les normes que el regulen.

4. Durant el període de prova, qualsevol de les parts podrà rescindir el contracte sense necessitat de preavís o de justificació de causa i sense dret a indemnització.

5. El treballador percebrà durant aquest període la remuneració corresponent al lloc de treball en què va efectuar el seu ingrés a l'empresa.

6. Transcorregut el període de prova, sense denúncia per cap de les parts, el treballador continuarà a l'empresa d'acord amb les condicions que s'estipulin en el seu contracte de treball.

7. El treballador que hagués cessat en l'empresa i tornés a ingressar en la mateixa, quedarà igualment subjecte al període de prova corresponent al nou contracte que subscriu sempre que hagués transcorregut més d'un any entre el seu cessament i la nova alta i ho fes desenvolupant funcions diferents.

8. Malgrat pacte en contrari estipulat per escrit en el contracte de treball, les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat i adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat, que afecten al treballador durant el període de prova, no interrompen el còmput del mateix.

Article 20. Cessament.

1. Els treballadors que desitgin cessar voluntàriament en el servei de l'empresa, estan obligats a posar-ho en coneixement de l'empresa complint els següents terminis de preavís:

Grups 1, 2: 2 mesos.
Grups 3, 4, 5: 1 mes.
Grup 6: 15 dies.

2. L'incompliment de l'obligació de preavís amb la requerida antelació, donarà dret a l'empresa a descomptar de la liquidació del treballador una quantia equivalent a l'import d'1 dia de salari per cada dia de retard en l'avís.

3. En el moment de causar baixa el treballador retornarà a l'empresa els estris, roba de treball, documents, telefonia, material de seguretat, etc., que pugui tenir en el seu poder i siguin propietat d'aquella, condicionant-se a aquest lliurament l'abonament de la seva liquidació, en un termini no superior a 15 dies.

4. En el cas de produir-se el cessament efectiu del treballador sense haver estat lliurats els béns propietat de l'empresa i en ús del treballador, l'empresa podrà sens perjudici i amb independència de la facultat de l'empresa de reclamar la seva efectiva devolució o la compensació econòmica que sigui procedent, descomptar el valor dels béns calculats a valor de compra. Tot això també serà d'aplicació en el cas específic de consum de telefonia o dades que s'hagi produït en l'ús de telèfons, smartphone o PDA.

Article 21. Promoció.

La promoció professional s'efectuarà d'acord amb criteris objectius d'idoneïtat i capacitat en relació al lloc de treball a cobrir, sense criteris discriminatoris de cap tipus.

Article 22. Hores complementàries.

En els contractes a temps parcial, en cas d'existir pacte d'hores complementàries el seu nombre no podrà ser inferior al 30% ni excedir el 60% de les hores ordinàries contractades.

Dimarts, 10 d'octubre de 2017

Capítol quart. Jornada.

Article 23. Jornada i horari.

1. La durada màxima de la jornada ordinària de treball serà de 40 hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual. La jornada ordinària de treball serà 1.792 hores anuals.
2. La direcció de l'empresa podrà establir la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any el 20% de la jornada de treball, podent concentrar els períodes de treball en determinats dies, mesos o períodes, en funció de les necessitats d'organització del treball, i amb un repartiment irregular de la mateixa al llarg de l'any, respectant els períodes mínims de descans diari i descans mínim entre jornades de 12 hores.
3. En cas de distribució irregular es comunicarà al treballador amb un preavís mínim de 5 dies el dia i l'hora de la prestació de treball.
4. Els treballadors tindran dret a un descans mínim setmanal de dia i mig ininterromput que, com a regla general, comprendrà la tarda del dissabte o, en el seu cas, el matí del dilluns i el dia complet del diumenge.
5. L'horari del personal de trànsit serà flexible, del matí i la tarda, a pactar setmanalment, entre l'empresa i els treballadors d'acord amb les necessitats del servei.
6. A l'iniciar i acabar la jornada el treballador haurà de trobar-se a la central, o trobar-se realitzant un servei prèviament assignat o fix.
7. El treballador ha de complir els serveis encomanats tot i que amb la realització de l'últim es sobrepassi la teòrica jornada diària, sense que pugui per aquesta causa abandonar la feina o demorar el servei. L'excés treballat es computarà en les següents jornades.
8. Després de cada període de 3 hores de conducció ininterrompuda en vies interurbanes els missatgers amb vehicle de motor tindran dret a un període de descans de 15 minuts que es computarà com si fos temps de treball efectiu.
9. Pel que fa al restant personal regiran els horaris que es pactin anualment.

Article 24. Festius i diumenges.

Per la naturalesa de la prestació de serveis de l'empresa i de la xarxa en què s'integra tots els treballadors hauran de prestar els seus serveis en els festius i diumenges quan siguin requerits per l'empresa per a això. En cas de treballar en diumenge o festiu, l'empresa estarà obligada a compensar al treballador per un període de descans igual a les hores treballades en festiu i/o diumenge.

Article 25. Vacances.

1. Seran de 31 dies naturals per al personal que tingui 1 any, com a mínim, d'antiguitat a l'empresa o la part proporcional de ser menor l'antiguitat en el moment de prendre-les, computats de l'1 de juny a 31 de maig i hauran de gaudir-se necessàriament dins l'any natural de meritació, excepte en els supòsits previstos en l'apartat 4.
2. El gaudi de les vacances anuals, al llarg de tot l'any, es dividirà en un període de 21 dies naturals consecutius, a gaudir entre els mesos de juny i setembre, 7 dies naturals consecutius a gaudir entre gener i maig, octubre i novembre i 3 dies naturals a gaudir en qualsevol mes de l'any.
3. Tot el personal ha de realitzar la seva proposta durant el primer trimestre de l'any i l'empresa publicarà el calendari definitiu no més tard del 31 de març.
4. L'empresa pot excloure com a període de vacances el que coincideixi amb el de major activitat productiva estacional de la mateixa.
5. Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada d'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48 de l'Estatut dels treballadors, es tindrà dret a gaudir de les vacances

Dimarts, 10 d'octubre de 2017

en una data diferent de la de la incapacitat temporal o la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongués, al finalitzar el període de suspensió, encara que hagués acabat l'any natural a que corresponguin.

6. En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

Capítol cinquè. Règim de treball.

Article 26. Diligència en el treball.

Els treballadors/es realitzaran la prestació del seu treball de conformitat a la bona fe i diligència. L'empresa podrà implantar sistemes de mesurament del treball de conformitat amb els mètodes internacionalment admesos i sense perjudici del que estableix aquest Conveni.

Article 27. Peces de treball.

1. L'empresa proveirà de manera gratuïta al personal que pel seu treball ho necessiti, de peces de treball i/o uniformitat en funció de l'ocupació professional de cada treballador/a. El lliurament es realitzarà a l'inici de la relació laboral i cada vegada que per raons de deteriorament de les peces i útils sigui necessari.

2. L'ús de les peces esmentades serà obligatori, constituint falta greu la negativa expressa i sense una causa justa a utilitzar les mateixes.

3. L'empresa ha de facilitar els equips de protecció individual (EPI) de conformitat amb el Reial decret 773/1997 de 30 de maig, sobre disposicions mínimes sobre seguretat i salut relatives a la utilització pels treballadors d'equips de protecció individual.

Article 28. Política sobre l'ús de noves tecnologies.

Els treballadors utilitzaran els mitjans tecnològics posats a la seva disposició per l'empresa (el telèfon, el telèfon mòbil, correu electrònic, ordinadors, accés a internet o altres dispositius posats a disposició del treballador, etc.) amb fins exclusivament professionals i estrictament relacionats amb la prestació laboral. La utilització d'aquests dispositius que no tingui un objecte estrictament professional podrà ser sancionada, de conformitat amb el que disposa el règim disciplinari del present Conveni.

Article 29. Control dels vehicles i instal·lacions de l'empresa.

1. L'empresa queda facultada per, a l'empara del que estableix l'art. 20.3 de l'Estatut dels treballadors, a adoptar les mesures que consideri oportunes de vigilància i control per verificar el compliment pels treballadors de les seves obligacions i deures laborals, és a dir, el manteniment, desenvolupament i control de la relació contractual.

2. Especialment, l'empresa pot instal·lar un sistema de localització GPS en la totalitat dels seus vehicles professionals posats a disposició dels treballadors. L'objectiu de l'empresa és garantir una organització més eficient de la seva flota i una millor coordinació.

3. De la mateixa manera, l'empresa podrà utilitzar mitjans de vigilància a través de càmeres per garantir la seguretat dels enviaments i paquets, instal·lacions, locals i béns de l'empresa, així com realitzar enregistraments per valorar l'atenció al client prestada respectant sempre el que estableix la legislació sobre protecció de dades.

4. La informació proporcionada per aquests sistemes podrà ser utilitzada per a l'aplicació del règim disciplinari de l'empresa, donant lloc a faltes lleus, greus o molt greus en funció de la conducta tipificada que hagi estat verificada per les dades obtingudes a través dels sistemes de seguretat esmentats.

5. Aquestes mesures de seguretat es consideren a tots els efectes necessàries, proporcionades i idònies per a la finalitat pretesa.

6. En qualsevol cas, les càmeres de videovigilància han d'estar sempre a la vista i degudament senyalitzades. La seva instal·lació es podrà efectuar exclusivament en els llocs de treball i les filmacions no podran tenir una posterior difusió. En cap cas podran instal·lar-se en zones de descans, lavabos o vestuaris.

Dimarts, 10 d'octubre de 2017

Article 30. Règim de treball per als empleats de l'àrea funcional segona (trànsit).

1. És facultat de l'empresa la determinació en la forma en què han de ser prestats els serveis, el treballador ha d'informar a l'empresa de qualsevol notificació del client respecte a la forma de prestació dels serveis, qualitat dels mateixos o qualsevol altra circumstància que ajudi a la millora del servei al client.

2. Els empleats de l'àrea funcional de trànsit:

A) Realitzaran els serveis que se li assignin pel cap de tràfic o persones encarregades de l'assignació de serveis, fixos o esporàdics, així com aquells altres que hagi d'atendre dels clients sempre que s'ajustin a les instruccions generals de treball, sense que l'assignació durant un temps de determinats serveis, clients fixos, zones o rutes genera cap dret adquirit.

B) Efectuaran els desplaçaments que siguin necessaris per a la realització dels serveis que li encomanin, havent reparar al seu càrrec, dins o fora de la seva jornada, els errors de lliurament que li siguin imputables.

C) Ompliran personal i escrupolosament tots els documents en format físic, electrònic o digital que l'empresa implanti per al control dels serveis a efectuar, utilitzant els mitjans que se li indiqui.

D) Utilitzaran l'equip de treball i/o uniforme que li siguin facilitades, i ha de utilitzar-los exclusivament amb els distintius publicitaris i identificatius decidits per l'empresa, no podent ostentar cap altre.

E) Respondran davant l'empresa de la pèrdua o deteriorament de l'esmentat equip de treball i/o uniforme exceptuant el deteriorament per ús continuat. També està obligat a l'ús de material de protecció individual en prevenció de riscos laborals i possibles accidents.

F) Donaran compte a la central immediata i telefònicament, de qualsevol anomalia produïda durant la realització del seu treball, així com de qualsevol avaria soferta pel vehicle empleat o situació que li retardi o impedeixi realitzar el servei de la forma acordada, per aquesta circumstància utilitzarà els mitjans de seguiment on-line com app, smartphone o pda i la trucada telefònica a l'empresa per garantir la correcta comunicació de les incidències.

G) Compliran el que estableix el codi de circulació i altres normes que regulen el trànsit, així com totes les normes de seguretat en el treball que garanteixin l'acompliment del servei de forma segura per al treballador i les persones del seu entorn.

H) Coneixeran les llistes de carrers urbans i altres circumstàncies d'ordenació del trànsit.

I) Circularan portant posat el casc, en el cas de ciclomotors i motocicletes, sigui quina sigui la durada i recorregut urbà o interurbà del servei i el cinturó de seguretat en cas de vehicles de 4 rodes.

J) Utilitzaran les eines de treball que l'empresa posi a la seva disposició amb la màxima diligència i cura en el seu ús, procurant el seu bon estat de conservació. Especialment i respecte a tots els dispositius electrònics, tindran el màxim zel en el seu ús i custòdia. Pel que fa als vehicles, hauran de prestar especial atenció al seu correcte funcionament i a les condicions de manteniment que present en tot moment (nivell d'oli, aigua, estat dels pneumàtics, etc.).

K) No hauran de fer ús per a fins particulars del vehicle que es posa a la seva disposició ni haurà de transportar en aquests vehicles personal que no sigui de l'empresa. Tot això llevat que estiguin autoritzats per escrit.

Article 31. Normes específiques per als missatgers amb vehicle propi.

1. En el cas que el missatger presti els seus serveis amb vehicle propi, a l'inici de la relació laboral empresa i treballador pactaran les característiques d'aquest vehicle (de motor o pedals, de 2, 3 o 4 rodes, volum de càrrega, etc.). Aquest pacte serà un element essencial de la relació laboral i determinarà la seva ocupació professional.

2. Els missatgers amb vehicle propi han de ser titulars o posseïdors d'un vehicle amb les característiques pactades amb l'empresa, ha d'estar en bones condicions d'ús, així com estar en cada moment habilitats legalment per a la seva conducció, quedant obligats a la notificació a la empresa en tot moment qualsevol retirada del permís de conducció ja sigui temporal o definitiva.

Dimarts, 10 d'octubre de 2017

3. El compliment de tots dos requisits és element essencial per a l'inici i continuació de la relació laboral ja que aquesta té la seva causa precisament, en la posada al servei de l'empresa no només del treballador sinó també de l'indispensable vehicle pactat i apropiat per a l'execució del treball.

4. Les despeses de tota mena relatives al vehicle (compra, amortització, manteniment, assegurança, combustible, reparacions, etc.) seran de compte de missatger a qui l'empresa, en compensació, abonarà les despeses de locomoció que preveu aquest conveni col·lectiu. Per al control de les despeses de locomoció el treballador s'obliga a facilitar a l'empresa diàriament els quilòmetres amb què s'inicia la jornada i els quilòmetres amb què acaba la mateixa.

5. Els missatgers estan obligats:

A) En el cas de vehicles de 3 o 4 rodes, a retolar el vehicle amb el qual prestarà el servei amb el logotip i senyes d'identitat o serveis de l'empresa.

B) En cas de motocicletes, a instal·lar caixa porta paquets/documents i retolar la mateixa amb el logotip i senyes d'identitat o serveis de l'empresa.

C) A disposar d'un vehicle en perfectes condicions d'ús tant materials com administratives i legals com (si escau) ITV, assegurança de circulació a tercers i de mercaderies a tot risc i impost de circulació.

D) A substituir-lo per un altre de característiques similars en cas de robatori, pèrdua, avaria o inutilització temporal o definitiva, tenint en compte el que disposa aquest article en matèria d'efectes per la manca de vehicle.

I) A disposar en el vehicle dels elements reglamentaris i necessaris de protecció, reparació i recanvi.

F) A comunicar per escrit a l'empresa els canvis de vehicle que utilitzi. El nou haurà de ser similar al descrit en el contracte de treball, en cas de furgonetes no podran ser envidriades i hauran de portar separada la càrrega del conductor i ocupants.

6. La manca del vehicle per part del missatger sense que aquest hagi procedit a la seva substitució suposa la impossibilitat de realitzar la prestació objecte del contracte pel que tal circumstància produirà els següents efectes:

A) El treballador ha de comunicar immediatament, per escrit, a l'empresa el fet de la manca del vehicle i el termini previsiblement raonable de durada d'aquesta situació.

B) L'empresa podrà, sempre de forma voluntària, oferir al treballador un lloc de treball alternatiu pel període de carència del vehicle de fins a un màxim de 30 dies naturals.

C) El treballador pot acceptar-ho o no. Si no ho accepta el seu contracte quedarà en suspens des del primer dia de carència fins a un màxim de 90 dies. Si ho accepta, passarà a ocupar el nou lloc de treball percebant la remuneració corresponent al mateix.

D) En els primers 3 dies se li garanteix, com a mínim, la percepció de la retribució mínima garantida en còmput diari a què es refereix el conveni d'empresa.

E) Si l'empresa no fes l'oferiment d'un lloc de treball alternatiu ha d'abonar al missatger, l'import dels 3 primers dies de carència del vehicle pel valor de la retribució mínima garantida, i el contracte en suspens a partir del quart dia.

F) Transcorregut el termini de 30 dies esmentat anteriorment, l'empresa pot deixar d'oferir al treballador l'ocupació substitutiva passant al treballador a la situació de suspensió del seu contracte fins a un màxim de 90 dies, a comptar des del primer de carència del vehicle.

G) Arribat el dia 91 el contracte s'extingirà.

H) Els terminis establerts anteriorment tenen el caràcter de màxims pel que el treballador ha de comunicar, per escrit, a l'empresa la recuperació del vehicle tan aviat com el tingui en estat d'utilització, per tal de reprendre la seva prestació ordinària com a missatger.

I) La no prestació de la feina durant 10 dies laborables en el termini de 2 mesos naturals consecutius (per períodes inferiors a 4 dies) serà causa d'extinció del contracte.

Dimarts, 10 d'octubre de 2017

J) A efectes del còmput de termini de 90 dies esmentat anteriorment, es considerarà com una sola carència els períodes consecutius entre els quals no hi hagi un mínim de 180 dies.

K) La garantia d'abonament de salari durant els primers 3 dies per avaria, en les condicions previstes en els apartats anteriors, es donarà un cop per cada trimestre. De reiterar-se en més d'una ocasió al trimestre la manca de vehicles dins d'aquest període, es passarà directament a la situació de suspensió del contracte, llevat que es pactés una ocupació alternativa.

M) Els dies de no prestació del treball com a missatger es descomptaran a efectes del còmput del rendiment mínim mensual a què es refereix el present Conveni.

N) Els contractes que es puguin derivar entre l'empresa i el treballador de caràcter financer-creditici o l'arrendament, que tinguin com a objecte del mateix el vehicle utilitzat per al treball no estaran vinculats a la relació laboral.

Article 32. Rendiment mínim exigible.

1. El rendiment mínim exigible a tot el personal adscrit a l'àrea funcional segona serà l'equivalent a la suma de salari base i part proporcional de pagues extres segons la seva ocupació.

2. En el cas que per alguna causa prevista legalment o convencionalment no es prestés activitat durant tots els dies laborables del període contemplat, el rendiment exigible seria matemàticament proporcional, partint d'un càlcul teòric de 25 adreces per dia laborable per a adreces urgents i no urgents, per a les adreces ponts o distribució seria 50 adreces per dia. El mateix criteri se seguirà en el cas de treballs prestats a temps parcial.

3. La no consecució del rendiment pactat en aquest article durant 2 mesos consecutius o 3 alterns durant un període de 12 mesos serà motiu d'acomiadament del treballador per aplicació del que disposa l'article 54.2.e) de l'Estatut dels treballadors. A aquests efectes no es tindrà en compte el rendiment obtingut en el primer mes de prestació del treball tenint en compte la falta d'experiència del treballador.

4. Al treballador a qui no li siguin facilitades per l'empresa els serveis necessaris per assolir el rendiment mínim ha de sol·licitar al cap de trànsit o a qui faci les seves funcions que li faci constar per escrit aquesta circumstància a l'efecte de no computar aquesta jornada per al càlcul del rendiment. El cap de trànsit està obligat a expedir la corresponent anotació o certificació en aquest sentit.

5. L'empresa, a petició del missatger, està obligada a exhibir-li els comprovants dels serveis realitzats durant el mes, a fi de poder efectuar la oportuna comprovació, podent-se fer acompanyar en tal diligència d'un membre de la representació legal dels treballadors.

Capítol sisè. Retribucions.

Article 33. Retribució salarial.

La retribució estarà constituïda pel salari establert per a cada nivell, segons s'indica a l'annex 1.

Article 34. Antiguitat.

Les persones que amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest Conveni vinguessin percebant alguna quantia en concepte d'antiguitat, la mantindran a títol "ad personam" i no meritaran major quantia ni s'incrementarà, i no és absorbible ni compensable.

Article 35. Millora voluntària i a compte de conveni.

El personal que amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest Conveni vinguessin percebant alguna quantia en concepte de millora voluntària i/o a compte de conveni, la mantindrà a títol "ad personam" i no meritaran major quantia ni s'incrementaran, i és absorbible i compensable.

Article 36. Pagues extraordinàries.

Les pagues extraordinàries seran 2 a l'any, equivalent cadascuna al salari base mensual del treballador més si és el cas el complement de l'article 34. La meritació serà semestral, de l'1 de gener al 30 de juny la d'estiu i de l'1 de juliol al 31 de desembre la de desembre. Tanmateix això, les pagues es pagaran de forma prorratejada mensualment, de manera que

Dimarts, 10 d'octubre de 2017

el seu import mensual correspondrà a una sisena part del salari base mensual més si és el cas el complement de l'article 34.

Article 37. Locomoció.

1. El personal adscrit a l'àrea funcional segona amb vehicle propi de motor percebrà una compensació pels quilòmetres efectivament realitzats en l'execució del seu treball, d'acord amb la declaració mensual que cada treballador realitzi referent a això, sens perjudici que les comprovacions que l'empresa pugui realitzar mitjançant l'ús de dispositius de localització tipus GPS o similar segons s'estableix a l'article 29.

2. El preu serà l'indicat a l'annex 2 del present Conveni. El pagament màxim a realitzar serà l'així efectivament calculat sempre quan la suma d'aquest import no superi el percentatge de la productivitat que es determina a l'annex 2.

3. Serà prioritari el pagament de la locomoció enfront del plus de productivitat, en tractar-se del rescabament de les despeses que el treballador ha de realitzar en la prestació del seu treball, cas que l'import total brut calculat pel treballador en funció del treball efectivament realitzat fos insuficient per aplicar import a plus de productivitat.

Article 38. Complement de productivitat.

1. El personal adscrit a l'àrea funcional segona percebrà un complement de productivitat, que podrà ser fix o variable, segons es pacti de mutu acord a l'inici de la relació laboral o en qualsevol moment de la mateixa, sense perjudici que l'empresa pugui modificar el sistema de retribució a l'empara del que estableix l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

2. El complement de productivitat fix serà el que s'indica a l'annex 1.

3. El complement de productivitat variable es calcularà de la següent manera:

3.1. Es multiplicarà el total d'unitats d'obra realitzades pel treballador en el mes natural, per l'import que correspon a cadascuna d'elles i que queda detallat en annex 3. Es consideraran unitats d'obra els conceptes detallats a l'annex 3 i definits a l'annex 4 del present Conveni.

3.2. A l'import resultant, denominat productivitat, se li restaran la resta de conceptes salarials que percebi el treballador i la locomoció, de tenir dret a percebre-la.

3.3. En cap cas el resultat pot ser inferior a 0.

3.4. Durant els dies de vacances el complement es calcularà a raó de la mitjana percebut pel treballador en els 6 mesos naturals anteriors al mes en què s'iniciï el gaudi.

Article 39. Complement nocturn.

Tots aquells treballadors la jornada dels quals, tota o part d'ella, es trobi compresa entre les 22.00 i les 06.00 h, tindran un complement no consolidable, que es calcularà incrementant en un 10% el salari base i el complement de lloc de treball, corresponent a les hores realitzades en horari especial. Aquest complement només es pagarà durant el període de temps en què el treballador realitzi horari comprès en l'interval indicat.

Article 40. Forma de pagament.

El pagament de les retribucions s'efectuarà per mesos vençuts, mitjançant xec o ingrés en compte corrent, dins de la primera quinzena del mes natural següent. En el supòsit d'ingrés en compte el resguard de la transferència podrà suplir la signatura del treballador en el rebut de salaris.

Article 41. Revisió i increment.

1. Els conceptes retributius salari base, i part proporcional de pagues extres en els imports que consten a l'annex 1 ja han estat incrementats en un 2,6% respecte als vigents a 31 de desembre de 2016.

2. Per als anys 2018-2022 aquests conceptes patiran un increment de l'1% sobre els imports vigents en l'any anterior.

3. Els restants conceptes salarials i assistencials no esmentats com revisables no patiran cap variació durant la vigència del Conveni.

Dimarts, 10 d'octubre de 2017

Capítol setè. Permisos, llicències i extinció del contracte de treball.

Article 42. Permisos.

1. El treballador, avisant amb la possible antelació i aportant, en tot cas, el corresponent justificant, pot faltar a la feina amb dret a remuneració, per algun dels motius i durant el temps que a continuació s'exposa:

A) 15 dies naturals en cas de matrimoni.

B) 2 dies naturals per naixement de fill. Quan el treballador necessiti realitzar un desplaçament a l'efecte, el permís es gaudirà de la forma següent: 2 dies naturals per desplaçament fins a 200 km, 3 fins a 300 i 4 per més de 400 km. Totes les distàncies són per trajecte i es mesuraran mitjançant el servei Google Maps o similar.

C) 2 dies naturals en cas d'accident o malaltia greus diagnosticades pels serveis públics de salut, intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari o hospitalització mínima de 24 hores o mort de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. En el supòsit d'hospitalització, el treballador ha de comunicar a l'empresa les dates en que, de forma consecutiva o no però sempre mentre duri l'esmentat fet causant, utilitzés els dies de llicència retribuïda. En tot cas, a temps del gaudi d'aquesta llicència s'haurà de justificar que la persona que va donar lloc a la mateixa continua hospitalitzada. Els 2 dies naturals esmentats podran ampliar a 4 dies naturals quan hi hagi desplaçament a aquest efecte. En aquest cas i als efectes dels dies de llicència a concedir es tindrà en compte, el següent: 2 dies naturals per desplaçament fins a 200 km, 3 fins a 300 i 4 per més de 400 km. Totes les distàncies són per trajecte i es mesuraran mitjançant el servei Google Maps o similar. Això no obstant, quan la defunció d'un parent de primer grau de consanguinitat es produeixi en un altre país que requereixi desplaçament en avió amb una durada del vol superior a les 3 hores per trajecte, la llicència retribuïda s'ampliarà a 5 dies naturals.

D) Durant 1 dia hàbil per trasllat del seu domicili habitual, mitjançant justificació del fet causant.

E) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat s'estarà al que aquesta disposi quant a durada de l'absència i compensació econòmica.

F) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, per l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.

G) Quan per raó de malaltia del treballador, aquest necessiti l'assistència als serveis públics de salut en hores coincidents amb les de la seva jornada laboral, l'empresa ha de concedir, sense pèrdua de retribució, 8 hores anuals, havent de justificar-se el mateix amb el corresponent volant visat pel facultatiu, en el qual consti l'hora d'entrada i sortida de la consulta mèdica, podent-se justificar l'hora d'entrada mitjançant l'oportú volant de citació. Es concedirà permís per acompanyar als serveis d'assistència sanitària de fills menors de 16 anys i de majors de primer grau de consanguinitat que no puguin valer-se per si mateixos. En aquests supòsits, per tractar-se de permisos no retribuïts, el treballador i l'empresa poden establir mecanismes de compensació horària.

2. En cas de concórrer diverses llicències en el mateix moment només s'aplicarà la de màxima durada.

3. A l'efecte de la concessió de les llicències i altres beneficis descrits més amunt, derivats d'una relació matrimonial, s'equiparessin les parelles de fet, legalment registrades o acreditades, entenent-se acreditada tal condició mitjançant la presentació del certificat del registre d'unions de fet o, si aquest no existís, mitjançant l'aportació d'una declaració jurada en la qual es manifesti la condició de parella de fet de la persona causant del permís, acompanyada d'una certificació de convivència de l'Ajuntament que correspongui.

Article 43. Lactància.

1. Els treballadors/es, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tindran dret a 1 hora d'absència del treball, que podran dividir en 2 fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

2. Els treballadors/es, per voluntat pròpia, pot substituir aquest dret per una reducció de jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular l'hora d'absència diària en jornades completes en els termes previstos en l'acord a què arribi l'empresa.

Dimarts, 10 d'octubre de 2017

3. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament pel pare o la mare en cas que ambdós treballin.

Article 44. Llicències sense sou.

El treballador tindrà dret a gaudir, en 1 o més permisos, de fins a 4 dies a l'any com a màxim, amb el caràcter de no retribuïts, en les següents condicions: ser sol·licitat amb una antelació mínima de 7 dies, no unir-los a vacances ni a ponts i si la sol·licitud fos inferior als 4 dies indicats, no podran unir caps de setmana. L'empresa ha de resoldre favorablement les sol·licituds que en aquest sentit se li formuli, llevat que la concessió afecti greument el procés de treball.

Article 45. Excedència sense dret a reserva de lloc de treball.

1. El personal amb 1 any de servei, podrà sol·licitar amb 2 mesos d'antelació l'excedència voluntària per un termini mínim de 4 mesos i no superior a 5 anys, no es computarà el temps que duri aquesta situació a cap efecte. En cap cas es podrà produir en els contractes de durada determinada. Les peticions d'excedència seran resoltes per l'empresa, en el termini màxim d'1 mes.

2. El treballador excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar grup professional al seu. Quan el treballador ho sol·liciti, el reingrés estarà condicionat al fet que hi hagi vacant en el seu grup professional. Si no hi ha vacant en el grup professional, i si en l'inferior, l'excedent pot optar entre ocupar aquesta plaça amb el salari que correspongui, fins que es produeixi una vacant en el seu grup professional, o no reingressar fins que es produeixi aquesta vacant. En qualsevol cas l'empresa està obligada a contestar per escrit a la petició de reingrés del treballador.

3. El treballador que no sol·liciti el reingrés 1 mes abans de l'acabament de la seva excedència, causarà baixa definitiva a l'empresa. Per acollir-se a una altra excedència voluntària, el treballador ha de cobrir un nou període d'almenys 4 anys de servei efectiu a l'empresa.

4. Durant el període d'excedència el treballador no podrà realitzar treballs en empreses del mateix sector d'activitat o que, sent d'un altre sector, poguessin ser competència, excepte prèvia autorització escrita de l'empresa. L'incompliment d'aquesta clàusula anul·laria el dret de reingrés del treballador, donant-se per acabada la relació laboral per incompliment contractual del treballador.

Article 46. Excedències amb dret a reserva de lloc de treball.

1. El personal tindrà dret a un període d'excedència, no superior a 3 anys, per tenir cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

2. Es podrà concedir al treballador una excedència de fins a un màxim de 2 anys, per tenir cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, discapacitat o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i no exerceixi activitat retribuïda.

3. Les excedències previstes en aquest article, el període de durada de les quals podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueixen un dret individual dels treballadors/res, homes i dones. Això no obstant, si 2 o més treballadors/res de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament.

4. Quan un nou subjecte causant dóna dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al que, si escau, es vingués gaudint.

5. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional. Es perdrà el dret al reingrés automàtic, si durant l'excedència es realitzaren treballs remunerats per compte d'altre o habitual per compte propi.

6. El treballador que no sol·liciti el reingrés 1 mes abans de l'acabament de la seva excedència, causarà baixa definitiva a l'empresa.

Dimarts, 10 d'octubre de 2017

Article 47. Excedència especial.

Donarà lloc a la situació d'excedència especial del personal, el nomenament per a càrrec públic, quan el seu exercici sigui incompatible amb la prestació de serveis a l'empresa. Si sorgeixen discrepàncies sobre això, decidirà la jurisdicció competent. L'excedència es prolongarà pel temps que duri el càrrec que la determini i atorgarà dret a ocupar la mateixa plaça que ocupava el treballador en produir aquesta situació, i es computa el temps que hagi estat en aquella com a actiu a tots els efectes. El reingrés s'ha de sol·licitar dins del mes següent al del seu cessament en el càrrec públic que ocupava.

Capítol vuitè. Faltes i sancions.

Article 48. Règim de faltes i sancions.

1. És facultat de la direcció de l'empresa exercir la potestat disciplinària respecte del personal afectat per l'àmbit d'aquest Conveni, d'acord amb el règim jurídic previst en el mateix i, en el seu defecte, en l'Estatut dels treballadors.
2. Les faltes són enunciatives, sense que això suposi que la conducta que no s'ajusti a les normes bàsiques de tota relació contractual, no puguin ser sancionades, de no estar reflectida aquesta conducta en les que aquí es detallen.
3. Les faltes comeses pels treballadors/res es classificaran, atenent la seva importància, reincidència i intencionalitat, en lleus, greus, i molt greus, de conformitat amb el que es disposa en els articles següents.

Article 49. Faltes lleus.

Seran considerades com a faltes lleus les següents:

- A) La lleugera incorrecció amb el públic, superiors, companys o subordinats.
- B) El retard injustificat, desobediència, negligència o descuit excusables en el compliment de les seves tasques, sempre que d'aquestes conductes no es derivin ni es puguin derivar perjudicis greus per al servei, en aquest cas tindran la qualificació de faltes greus.
- C) La falta de comunicació amb la deguda antelació de la no assistència al treball per causa justificada, llevat que s'acrediti la impossibilitat material de fer-ho.
- D) No cursar en el temps oportú, la baixa corresponent quan es falti al treball per motiu justificat, llevat que s'acrediti la impossibilitat material de fer-ho.
- E) Absències sense justificació per 1 dia.
- F) Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada fins a 4 vegades en un període de 30 dies, sempre que el temps acumulat deixat de treballar no superi el corresponent a 1 dia de jornada laboral ordinària.
- G) L'abandonament del servei durant la jornada sense causa fundada, fins i tot quan sigui per breu temps i no provoqui cap perjudici al servei. Si com a conseqüència d'aquest, s'originés perjudici d'alguna consideració a l'empresa o és causa d'accident, aquesta falta es pot considerar greu o molt greu, segons les circumstàncies concretes de cada cas.
- H) El descuit en la conservació dels locals, el material i els documents de l'empresa, així com les imprudències en la conducció dels vehicles que puguin comportar lleus danys als mateixos o a tercers.
- I) La inobservança, ocultació i, en general, l'incompliment de les obligacions previstes a l'article 29 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, sempre que no tingui transcendència greu per a la integritat física o salut dels treballadors/es.

Article 50. Faltes greus.

Seran considerades com a faltes greus les següents:

- A) La greu desconsideració en el tracte amb el públic, els superiors companys i/o subordinats.

Dimarts, 10 d'octubre de 2017

B) L'incompliment de les ordres o instruccions dels superiors de les obligacions concretes del lloc de treball o les negligències de les quals es derivin o puguin derivar-se perjudicis greus per al servei. Si implica trencament manifest de la disciplina i d'ella deriva perjudici notori per a l'empresa, podrà ser considerat com a falta molt greu.

C) Absències sense justificació per 2 dies, siguin o no consecutius, durant un període de 30 dies.

D) Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada entre 5 i 9 vegades en un període de 30 dies, sempre que el temps acumulat deixat de treballar no superi el corresponent a 3 dies de jornada laboral ordinària, en aquest cas seran considerades com a faltes molt greus.

E) L'abandonament del servei durant la jornada sense causa justificada, quan el mateix provoqui qualsevol perjudici de consideració en el desenvolupament del servei i/o pugui ser o sigui causa d'accident.

F) La simulació de malaltia o accident.

G) L'encobriment d'incompliments comesos per altres treballadors/es en relació amb els seus deures de puntualitat, assistència i permanència en el lloc de treball.

H) La negligència que pugui causar greus danys en la conservació dels locals, vehicles, material o documents dels serveis.

I) La inobservança, ocultació i, en general, el greu incompliment de les obligacions previstes a l'article 29 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, quan aquest incompliment pogués originar risc de danys greus per a la seguretat i salut dels treballadors/es.

J) La utilització, cessió, o difusió indeguda de dades de que es tingui coneixement per raó del treball en l'empresa. Aquestes conductes podran ser considerades com a faltes molt greus en el cas que representin una transgressió molt greu i culpable de la bona fe contractual.

K) L'accés no justificat per personal sense titulació mèdica a les dades o historials mèdics dels empleats, així com la seva utilització, tractament, cessió o difusió.

L) La negligència en la custòdia de les anteriors dades de caràcter mèdic que en faciliti la difusió indeguda.

M) Realitzar treballs particulars dins de les instal·lacions de l'empresa, així com emprar eines de la mateixa per a usos propis.

N) No prestar servei amb uniforme o material corporatiu lliurat al treballador/a quan s'estigui obligat a això i es disposi dels mitjans necessaris per al seu ús.

O) La negativa injustificada a assistir a cursos de formació quan aquests siguin obligatoris i coincidents amb la jornada de treball.

P) L'abús d'autoritat en l'exercici de les funcions encomanades. Es considerarà abús d'autoritat la comissió per un superior d'un fet arbitrari, amb infracció d'un dret reconegut per aquest Conveni, el ET o altres lleis vigents del que es derivi un perjudici notori per al subordinat.

Q) La disminució continuada i voluntària del rendiment de treball normal o pactat, sempre que no tingui el caràcter de molt greu.

R) La comissió de 2 faltes lleus similars, dins d'un període de 3 mesos consecutius i hi ha hagut comunicació escrita.

Article 51. Faltes molt greus.

Seran considerades com a faltes molt greus les següents:

A) La violació del secret de la correspondència postal, la seva detenció arbitrària o contra dret, el seu intencionat curs anormal, la seva obertura, sostracció, destrucció, retenció o ocultació i, en general, qualsevol acte que suposi infidelitat en la custòdia.

Dimarts, 10 d'octubre de 2017

- B) Als anteriors efectes, s'entendran com a actes d'infidelitat en la custòdia de les trameses totes aquelles conductes que, tenint en compte el sistema de treball de cada lloc, impliquin desídia o negligència en la custòdia.
- C) La greu i culpable insubordinació individual.
- D) El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en les gestions encomanades, així com qualsevol conducta constitutiva de delictes aquest o no relacionat amb el servei, sempre que hi hagi condemna i la conducta pugui implicar per a l'empresa la desconfiança respecte de la seva autor i, en tot cas, quan la durada de la condemna sigui superior a 6 mesos.
- E) El falsejament intencionat de dades i informacions del servei.
- F) Absències sense justificació durant més de 2 dies, siguin o no consecutius, durant un període de 30 dies.
- G) Les faltes reiterades de puntualitat sense causa justificada, durant 10 o més dies en un període de 30 dies, o durant més de 20 dies en un període de 90 dies.
- H) L'ús no autoritzat i amb caràcter personal dels mitjans de producció de l'empresa, dins o fora de la jornada laboral, quan aquest sigui contrari a les normes internes de l'empresa a aquests efectes, tindran també la consideració de mitjans de producció els equips i útils informàtics.
- I) Fer desaparèixer voluntàriament, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes de manera igualment voluntària, en matèries, estris, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, béns i documents de l'empresa o dels clients de la mateixa.
- J) L'abandonament del treball en llocs d'especial responsabilitat.
- K) Qualsevol acte que suposi l'obstaculització a l'exercici de les llibertats públiques, drets sindicals i l'exercici del dret de vaga legal d'altres treballadors/es.
- L) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis mínims en cas de vaga i la realització durant la mateixa d'actes que tinguin per finalitat coartar la llibertat i dret al treball d'altres treballadors/es.
- M) L'exercici d'activitats públiques o privades incompatibles amb l'exercici de les tasques desenvolupades a l'empresa, l'ocultació de situacions d'incompatibilitat i, en general, l'incompliment de la normativa específica en aquesta matèria.
- N) El trencament del secret professional per part de qui estigui obligat pel seu càrrec a guardar secret, així com la manipulació i tractament de dades i programes amb ànim de falsificació o la utilització dels mitjans tècnics de l'empresa per interessos particulars de tipus econòmic.
- O) La representació dels treballadors/es mantindrà un especial deure de sigil i confidencialitat, a més de sobre les matèries d'obligat compliment expressades en els art. 64 i 65 de l'Estatut dels treballadors, sobre totes aquelles respecte de les quals l'empresa assenyali expressament el seu caràcter reservat, sempre que aquesta qualificació respongui a criteris objectius.
- P) La tolerància o encobriment dels caps o superiors respecte de les faltes greus o molt greus comeses pel personal depenent d'aquell.
- Q) La inobservança, ocultació i, en general, l'incompliment de les obligacions previstes a l'article 29 de la llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, quan d'aquest incompliment derivi un risc greu i imminent per a la seguretat i salut dels treballadors/es. La manca de col·laboració en els processos d'investigació es considerarà, a aquests efectes, com a falta greu.
- R) L'assetjament sexual, exercit sobre un empleat de l'empresa, dins o fora de les seves instal·lacions.
- S) La falta continuada, voluntària i greu de disciplina en el treball o del respecte degut als superiors, companys o subordinats.
- T) La utilització, cessió o difusió indeguda de dades de què es tingui coneixement per raó del treball en l'empresa, que suposi un perjudici greu per a l'empresa i una transgressió greu de la bona fe contractual.
- O) Realitzar per compte propi o aliè activitats professionals que suposen concurrència amb les que porta a terme l'empresa, o puguin ocasionar perjudicis a la mateixa.

Dimarts, 10 d'octubre de 2017

V) L'embraguesa o el consum o estar afectat pel consum de substàncies il·legals que modifiquin la conducta (drogues) durant la jornada laboral o fora d'ella si l'empleat vesteix l'uniforme de l'empresa.

W) La comunicació o cessió de dades de caràcter personal, fora dels casos en què estigui permès, en els termes fixats en la Llei orgànica 15/1999, de protecció de dades de caràcter personal.

X) La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es produeixi dins dels 6 mesos següents a haver-se produït la primera.

Y) Així mateix, es consideraran constitutius de falta molt greu tots els supòsits previstos legalment com a causa justificativa d'acomiadament disciplinari, en l'art. 54 de l'Estatut dels treballadors.

Z) La no comunicació de forma fefaent a l'empresa de la retirada del permís de conducció, anul·lació de l'assegurança o qualsevol altra causa que incapaciti al treballador a realitzar el seu treball amb plenes garanties legals, jurídiques, de prevenció de riscos laborals i penals per al treballador o terceres persones.

Article 52. Sancions.

A) per falta lleu, amonestació per escrit, suspensió de sou i feina de fins a 2 dies.

B) per falta greu, suspensió de sou i feina de 3 a 15 dies.

C) per falta molt greu: suspensió de sou i feina de 16 a 60 dies, acomiadament.

Article 53. Prescripció.

La facultat de l'empresa per sancionar prescriurà per a les faltes lleus, als 10 dies, per a les faltes greus als 20 dies, i per a les molt greus, als 60 dies a partir de la data en que aquella va tenir coneixement de la seva comissió, i en qualsevol cas als 6 mesos d'haver-se comès.

Capítol novè. Disposicions diverses.

Article 54. Acció sindical.

1. L'empresa acceptarà l'acumulació d'hores sindicals del representant dels treballadors, sense ultrapassar el màxim total mensual, que poden quedar rellevat/da del treball sense perjudici de la seva remuneració.

2. El representant dels treballadors ha de comunicar a l'empresa, per escrit amb un preavís de 24 hores hàbils si el representant va a gaudir d'un nombre igual o menor a 8 hores. El termini de preavís ha de ser de 5 dies hàbils si el nombre d'hores a gaudir és major de 8 hores hàbils.

Article 55. Assegurança d'accidents.

L'empresa ha de subscriure, per si mateixa o a través de les seves associacions, una pòlissa d'assegurança a favor dels seus treballadors que garanteixi als mateixos, la seva vídua o beneficiaris, la percepció d'una indemnització de 15.000,00 EUR en el cas de mort o invalidesa permanent total per a la professió habitual i 20.000,00 EUR en el cas de gran invalidesa i invalidesa permanent absoluta, derivades ambdues d'accident de treball.

Article 56. Suspensió del permís de conducció.

1. Quan a un missatger o a un conductor li sigui suspès el permís de conducció (com a conseqüència de fet esdevingut durant la prestació del seu treball) produirà els següents efectes:

A) El contracte quedarà en suspens des del moment de la suspensió del servei fins a un màxim de 90 dies, cessant l'obligació d'abonar salari i de cotització a la Seguretat Social.

B) Si existís un lloc de treball al que pogués destinar provisionalment al treballador, l'empresa oferirà voluntàriament al treballador/a al qual se li hagi suspès el permís i sempre que el treballador/a estigui capacitat per exercir-ho, podent el treballador/a aquell acceptar-lo o rebutjar-lo segons li convingui. Si ho accepta realitzarà el treball i percebrà la remuneració corresponent al nou lloc de treball. Si no ho accepta operarà la suspensió descrita anteriorment. Aquestes situacions tindran una durada màxima de 90 dies, a comptar des del primer de la suspensió del permís. Arribat el dia 91 sense que el treballador hagués recuperat el seu permís el contracte s'extingirà definitivament, per la impossibilitat de compliment de la prestació laboral.

Dimarts, 10 d'octubre de 2017

C) Si abans de transcórrer el termini el treballador recuperés el seu permís de conducció, cessarà la situació de suspensió o de treball alternatiu, tornant a realitzar les funcions del seu lloc de treball originari.

2. El treballador s'obliga a comunicar per escrit a l'empresa, en el primer moment que li sigui comunicada la suspensió del permís de conducció, encara que aquesta no sigui efectiva en el moment de la primera comunicació i càpiga dret a recurs o impugnació.

Article 57. Permís de conduir.

1. El personal de trànsit que vagi a conduir algun vehicle, estarà obligat a acreditar per escrit a l'empresa, en el moment de la seva contractació, els punts que en aquest moment tingui en el seu permís de conducció. Igualment, hauran d'informar l'empresa amb caràcter immediat quan els siguin retirats punts del seu permís de conducció.

2. És procedent l'extinció definitiva del contracte de treball, a l'empara del que preveu l'article 52.a de l'Estatut dels treballadors i en la forma i amb els efectes de l'article 53. 1 i 2 del mateix text legal, dels conductors als quals es refereix el paràgraf anterior als que, per resolució judicial ferma, se'ls privés del dret a conduir vehicles de motor o als que, per resolució administrativa ferma, es declarés la pèrdua de vigència de l'autorització per conduir, quan el seu titular perdés la totalitat dels punts assignats de conformitat amb el que estableix l'art. 63 de la llei sobre trànsit, circulació de vehicles de motor i seguretat viària.

Article 58. Multes.

Les multes imposades per infraccions de les disposicions sobre trànsit i seguretat vial hauran de ser satisfetes pel que sigui responsable de les mateixes de conformitat amb la legalitat vigent. En conseqüència, quan sigui requerida per a això l'empresa ha de comunicar a l'autoritat competent la identificació del conductor del vehicle amb el qual s'hagi comès la infracció.

Article 59. Obligació de no concurrència.

El personal s'obliga a no efectuar, per compte propi o aliè, treballs que siguin concurrents amb l'activitat de l'empresa, considerant concurrència deslleial i transgressió de la bona fe contractual el compliment d'aquest deure.

Article 60. De la igualtat.

1. De conformitat amb el que disposa la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones y homes, les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si escau acordar, amb els representants dels treballadors en la forma que es determini en la legislació laboral.

2. A les empreses, les mesures d'igualtat a què es refereix el paràgraf anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat.

3. Als efectes del que regula aquest conveni respecte als plans d'igualtat i als diagnòstics de situació s'ha de tenir en compte el que assenyala l'article 5 de la Llei orgànica 3/2007, segons el qual, no constituirà discriminació en l'accés a l'ocupació, incloent-hi la formació necessària, una diferència de tracte basada en una característica relacionada amb el sexe quan, a causa de la naturalesa de les activitats professionals concretes o al context en el qual es duquin a terme, aquesta característica constitueixi un requisit professional essencial i determinant, sempre que l'objectiu sigui legítim i el requisit proporcionat.

4. Amb aquesta finalitat, el present conveni recull a continuació una sèrie de directrius i regles en relació amb els plans d'igualtat i els diagnòstics de situació que podran seguir la empreses i té com a finalitat facilitar a aquesta última l'aplicació i implantació de la Llei orgànica 3/2007:

5. Concepte dels plans d'igualtat: com estableix la Llei orgànica 3/2007 els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptats després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a arribar a en l'empresa la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe. Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 10 d'octubre de 2017

6. Diagnòstic de situació: prèviament a la fixació dels objectius d'igualtat que, si s'escau s'hagin d'assolir, les empreses realitzaran un diagnòstic de situació la finalitat serà obtenir dades desagregades per sexes en relació amb les condicions de treball. Tot això a efectes de constatar, si n'hi ha, l'existència de situacions de desigualtat de tracte o oportunitats entre homes i dones mancades d'una justificació objectiva i raonable, o situacions de discriminació per raó de sexe que suposin la necessitat de fixar aquests objectius.

7. Objectius dels plans d'igualtat: un cop realitzat el diagnòstic de situació podran establir-se els objectius concrets a assolir en base a les dades obtingudes i que podran consistir en l'establiment de mesures d'acció positiva en aquelles qüestions en què s'hagi constatat l'existència de situacions de desigualtat entre dones i homes mancats de justificació objectiva, així com en l'establiment de mesures generals per a l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació. Tals objectius, que inclouran les estratègies i pràctiques per a la seva consecució, podran contemplar entre altres les matèries d'accés a l'ocupació, formació, classificació i promoció professional, les condicions retributives i de jornada, conciliació de la vida familiar, etc.

8. Competències de l'empresa i els representants dels treballadors en l'elaboració dels plans d'igualtat: serà competència de l'empresa realitzar el diagnòstic de situació i informar els representants dels treballadors sobre els resultats del mateix. Igualment els informaran sobre els continguts del pla i els seus objectius, així com de les mesures previstes per assolir els mateixos. Un cop implantat el pla d'igualtat a l'empresa s'informarà als representants dels treballadors amb caràcter anual sobre la seva evolució.

9. Els representants dels treballadors en cadascuna de les fases d'informació citades, podran, si ho consideren oportú, emetre un informe al respecte.

10. Es recomana la creació d'una Comissió Paritària específica en matèria d'igualtat.

11. Tota referència a treballador en aquest conveni s'entendrà feta tant a treballadors com a treballadores.

Disposició transitòria primera: pagament d'endarreriments.

L'aplicació de les taules salarials de 2017 es realitzarà a la nòmina del mes d'abril. Els endarreriments de gener, febrer i març també s'han de pagar abans de 15 de maig de 2017.

ANNEX 1.

Grup professional	Ocupacions	Salari base	PPP Extres	Plus Productivitat Fix	Total mensual	Total anual
1	Responsable oficina, delegat.	1.089,93	181,66	-	1.271,59	15.259,02
2	Cap administratiu, cap de tràfic.	989,88	164,98	-	1.154,86	13.858,32
3	Oficial administratiu, comercial sènior, oficial of. V.	862,4	143,73	-	1.006,13	12.073,60
4	Missatger amb vehicle motoritzat, propi o d'empresa, comercial junior.	751,34	125,22	75,13	951,7	11.420,37
5	Missatger amb vehicle no motoritzat, auxiliar administratiu.	725,49	120,92	72,55	918,95	11.027,45
6	"Andarín".	707,6	117,93	70,76	896,29	10.755,52
7	Mosso o peó, personal de neteja.	707,6	117,93	-	825,53	9.906,40

ANEXO 2. Locomoció art. 37.

Ocupació	Import por km	Límit percentatge productivitat
Missatger amb vehicle de 4 rodes	0,17	15%
Missatger amb vehicle de 2-3 rodes	0,12	10%

ANEXO 3.

	A	B	C	D	E
1	Concepte	Vehicle a motor de 2 o 3 rodes (EUR)	Vehicle a motor de 4 rodes (EUR)	Cicle de 2 o 3 rodes (EUR)	"Andarín" (EUR)
2	Entrega 08.30	1,03	1,03	1,03	1,03
3	Servei mascota	-	1,03	-	-
4	Entrega E-Commerce	1,03	1,03	1,03	1,03
5	Entrega Bag-14	1,03	1,03	1,03	1,03
6	Entrega Bag-19	1,03	1,03	1,03	1,03
7	Entrega promocions	1,03	1,03	1,03	1,03
8	Entrega doc-14	1,03	1,03	1,03	1,03
9	Entrega 48-h	1,03	1,03	1,03	1,03

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 10 d'octubre de 2017

	A	B	C	D	E
1	Concepte	Vehicle a motor de 2 o 3 rodes (EUR)	Vehicle a motor de 4 rodes (EUR)	Cicle de 2 o 3 rodes (EUR)	"Andarín" (EUR)
10	Entrega urg-19	1,03	1,03	1,03	1,03
11	Entrega urg 10-12-14	1,03	1,03	1,03	1,03
12	Entrega logística	1,03	1,03	1,03	1,03
13	Per cada pont addicional	0,28	0,28	0,28	0,28
14	Entregues no realitzades	0,00	0,00	0,00	0,00
15	Recollides no realitzades	0,00	0,00	0,00	0,00

	A	B	C	D	E
16	Tarifa directes	Vehicle a motor de 2 o 3 rodes (EUR)	Vehicle a motor de 4 rodes (EUR)	Cicle de 2 o 3 rodes (EUR)	"Andarín" (EUR)
17	Direcció ciutat	1,03	1,10	1,03	1,03
18	Direcció extraradi	1,03	1,20	-	-
19	kms-100	0,25	0,36	-	-
20	kms-200	0,25	0,31	-	-
21	kms+201	0,25	0,26	-	-
22	Sortida furgoneta	-	3,10	-	-
23	Temps d'espera	0,09	0,11	0,09	0,09
24	Barcelona 4 hores	12,50	12,50	-	-
25	Barcelona immediat	12,50	12,50	-	-

Barcelona, 20 de juliol de 2017

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