

RESOLUCIÓ de 20 de novembre de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa El Corre Pack, SL per als anys 2017-2020 (codi de conveni núm. 08102002012017)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa El Corre Pack, SL subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 7 de juliol 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, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa El Corre Pack, SL per als anys 2017-2020 (codi de conveni núm. 08102002012017) 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.

Trascripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EL CORRE PACK, SL, PARA LOS AÑOS 2017-2020

#### Capítulo I **Disposiciones generales**

##### Artículo 1. *Ámbito funcional y personal*

1. El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa "El Corre Pack, SL", dedicada a la prestación de servicios de mensajería y su personal.

2. El Convenio ha sido suscrito, por una parte, por la representación legal de El Corre Pack, SL, y, por otra, por Alba Berdún Rodríguez, en su calidad de representante legal de los trabajadores de dicha empresa.

##### Artículo 2. *Duración*

1. El Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2017 y su vigencia se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2020, y ello con independencia de la fecha de su publicación en el boletín oficial correspondiente.

2. Sus efectos económicos se desarrollan a lo largo del presente Convenio.

##### Artículo 3. *Denuncia*

El Convenio finalizará el 31 de diciembre de 2020. A partir del día 1 de enero de 2021 el Convenio colectivo se prorrogará tácita y automáticamente de año en año, excepto en el caso de denuncia fehaciente por cualquiera de las partes firmantes del Convenio con 1 mes de antelación a la fecha de vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. Una vez denunciado el presente Convenio seguirá aplicándose hasta la firma del nuevo Convenio.

Una vez efectuada la denuncia y constituida la Comisión Negociadora en los términos previstos en el artículo 89.2 del Estatuto de los trabajadores, se dará inicio a las negociaciones para la revisión del Convenio. Las partes procurarán que se desarrollen con la oportuna cadencia a fin de permitir el examen exhaustivo y solución puntual de los problemas planteados.

#### Artículo 4. *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 disposición legal o pacto (legal o convencional o de cualquiera otra clase), 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 5. *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 6. *Vinculación a la totalidad*

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase contrario a las disposiciones legales vigentes en el momento de la firma del Convenio alguno de los pactos del mismo, éste quedará nulo en su totalidad, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo.

#### Artículo 7. *Comisión Paritaria*

1. Al objeto de velar por la correcta aplicación y cumplimiento del contenido del presente Convenio, se crea una Comisión Mixta Paritaria que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el mismo.
2. La Comisión Mixta estará formada por al menos 1 miembro de la representación de los trabajadores que haya en cada momento y al menos 1 miembro de la representación de la empresa.

Para que exista acuerdo se requerirá el voto acorde de la mayoría de cada una de las representaciones.

3. De las reuniones celebradas por la Comisión se levantará acta en las que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las actas por la totalidad de los miembros asistentes a las mismas; la empresa conservará, bajo su responsabilidad, el libro de actas, debiendo ser diligente en su custodia y conservación.

4. La Comisión elegirá de entre sus miembros a un presidente y a un secretario; de no haber acuerdo en la elección se designará por sorteo.

5. La Comisión se reunirá cuando lo solicite cualquiera de ambas representaciones.

#### Artículo 8. *Derecho supletorio y concurrencia de convenios*

El presente Convenio colectivo tiene carácter de norma exclusiva y excluyente que regula las relaciones laborales entre la empresa y los trabajadores. En lo no regulado por el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las normas legales de carácter general.

## Capítulo II Organización del trabajo

#### Artículo 9. *Facultades de la dirección*

1. La organización del trabajo en cada uno de los centros, dependencias y unidades de la empresa es facultad exclusiva de la dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

2. En desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior la dirección de la empresa (a título enunciativo que no limitativo) tendrá las siguientes facultades:

- a) Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo.
- b) Adscribir a los trabajadores a las tareas, rutas, turnos y centros necesarios en cada momento propios de su categoría.
- c) Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar, etc.
- d) Determinar los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta lo dispuesto específicamente en el artículo 26 de este Convenio.
- e) Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.

#### Artículo 10. *Movilidad*

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

2. Igualmente podrá efectuar los cambios de horarios que estime necesarios, con respecto a la jornada total pactada en los artículos 19 y 20 del presente Convenio.

#### Artículo 11. *Polivalencia y plena ocupación*

Al objeto de que el trabajador esté ocupado toda la jornada la dirección de la empresa podrá facilitarle las tareas necesarias para ello, procurando respetar la profesionalidad de las categorías.

#### Artículo 12. *Plantillas*

Será facultad de la dirección de la empresa el determinar la necesaria en cada momento.

#### Artículo 13. *Grupos y categorías profesionales*

1. La categoría profesional tendrá un carácter meramente orientativo para clasificar a los trabajadores dentro de las empresas, así como para determinar, mientras subsista el actual sistema, su grupo de cotización a la Seguridad Social.

2. Los grupos profesionales agrupan unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

3. En el anexo I de este Convenio se contiene la relación de categorías.

### Capítulo III **Ingresos, ceses y promoción**

#### Artículo 13. *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.

3. De conformidad con la previsión contenida en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los trabajadores, se pacta que los contratos eventuales podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18.

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 de mensajería y su cliente, siempre que la prestación de servicios del trabajador se realice en forma exclusiva o preferente para dicho cliente. Este tipo de contrato se puede extender a más de un cliente, siempre haciendo referencia a esta circunstancia y que el trabajador no sobrepase la jornada ordinaria establecida.

Estos contratos, denominados de multiservicio, han de formalizarse por escrito e identificar suficientemente con precisión y claridad los servicios objeto del mismo, así como los trabajos a desarrollar.

#### Artículo 14. *Períodos de prueba*

1. En las relaciones de trabajo podrá estipularse (lo que deberá reflejarse en el respectivo contrato) un periodo de prueba que no podrá exceder de las siguientes duraciones, en función de las categorías:

- a) Mensajeros, conductores y comerciales: 30 días naturales.
- b) Andarines: 15 días naturales.
- c) Mozos o peones: 15 días naturales.
- d) Técnicos y titulados: 6 meses.
- e) Jefes y encargados: 3 meses.
- f) Restante personal: 30 días naturales.

En los contratos de trabajo de relaciones laborales especiales se estará a lo que se disponga en las normas que lo regulen.

2. 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.

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

4. 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 el contrato de trabajo.

5. El trabajador que hubiese cesado en la empresa y volviese a ingresar en la misma, quedará sujeto igualmente al periodo de prueba correspondiente al nuevo contrato que suscriba siempre que hubiese transcurrido más de 1 año entre su cese y la nueva alta.

#### Artículo 15. *Ceses*

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

- a) Técnicos y titulados: 2 meses.
- b) Jefes, encargados, comerciales, conductores y oficiales de primera: 1 mes.

c) Restante personal: 15 días naturales.

2. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la requerida antelación, dará derecho a la empresa a descontar la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe del salario diario 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, 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.

#### Artículo 18. *Promoción*

1. 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.

2. En los centros de trabajo de más de 12 trabajadores fijos (excluidos jefes y personal de tráfico) se dará preferencia al personal propio, frente al de nueva contratación, cuando se trate de cubrir puestos de trabajo vacantes.

### Capítulo IV **Jornada**

#### Artículo 19. *Jornada*

A) Personal de tráfico: La jornada ordinaria será de 40 horas semanales de trabajo efectivo en cómputo mensual; la prestación de servicios se realizará de lunes a sábados; si por acumulación de tareas o excesos de pedidos fuese necesaria la prestación de servicios laborales, éstos se realizarán, sin perjuicio de su compensación en los términos de lo dispuesto en el artículo 35.1 de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

B) Restante personal: será de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

La jornada anual será de 1.800 horas.

#### Artículo 20. *Horarios*

A) Personal de tráfico (conductores, mensajeros y andarines):

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

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

3. El trabajador deberá cumplir los servicios encomendados aun cuando con la realización del último se sobrepase la teórica jornada diaria, sin que pueda por dicha causa abandonar el trabajo o demorar el servicio. El exceso trabajado se computará en la siguiente o siguientes jornadas o se compensará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35.1 del Estatuto de los trabajadores.

4. Después de cada período de 4 horas de conducción ininterrumpidas en vías interurbanas el mensajero tendrá derecho a un período de descanso de 30 minutos que se computará como si fuera de trabajo efectivo.

B) Restante personal:

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

#### Artículo 21. *Vacaciones*

1. Serán de 30 días naturales para el personal que tenga 1 año, como mínimo, de antigüedad en la empresa. De ser menor la antigüedad se disfrutará de 2,5 días naturales por cada mes de antigüedad en el momento de tomarlas, computados de 1 de enero a 31 de diciembre, es decir, por años naturales.

2. El disfrute de las vacaciones anuales se realizará a lo largo de todo el año, exceptuándose el periodo comprendido entre el 20 de noviembre y hasta mediados de enero, dado que en dicho periodo es cuando se acumulan más servicios en la empresa.

Para el disfrute de las vacaciones el período podrá dividirse en 2 o más períodos, si existe acuerdo entre empresa y trabajador.

3. Para el caso de que 2 o más trabajadores quieran disfrutar del mismo periodo vacacional, se dará preferencia a la mayor categoría y, dentro de esta, a la mayor antigüedad para elegir los periodos de disfrute que sean compatibles con las necesidades del servicio.

4. Las vacaciones se abonarán a razón del salario base y de la antigüedad.

#### Artículo 22. *Festivos*

Se disfrutarán los correspondientes legalmente al municipio en que radique cada centro de trabajo; si por acumulación de tareas o excesos de pedidos fuese necesaria la prestación de servicios laborales, éstos se realizarán, sin perjuicio de su compensación en los términos de lo dispuesto en el artículo 35.1 de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

### Capítulo V Régimen de trabajo

#### *Sección 1ª. Mensajeros y conductores* *Subsección 1ª. Normas comunes a ambas categorías*

#### Artículo 23. *Contenido de la presentación*

1. Es la realización personal de servicios de recogida, trámite, custodia, transporte y entrega de documentos y pequeña paquetería.

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

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

4. El trabajador efectuará los desplazamientos que sean necesarios para la realización de los servicios que le encomienden, debiendo reparar a su cargo (dentro o fuera de su jornada) los errores de entrega que le sean imputables.

#### Artículo 24. *Forma de la prestación*

1. El trabajador deberá cumplimentar personal y escrupulosamente las hojas de liquidación y demás documentos que las empresas implanten para el control de los servicios a efectuar, básicos para la correcta facturación de estos. Asimismo el mensajero podrá solicitar copia de la hoja de liquidación en la que conste el número de albaranes para su posterior comprobación, firmándose el recibí por parte de la empresa sin que esto suponga la aceptación del contenido de los mismos hasta su comprobación.

2. El trabajador está obligado a servirse del equipo de trabajo y/o uniforme que le sean facilitados, debiendo utilizarlos exclusivamente con los distintivos publicitarios e identificativos

decididos por la empresa, no pudiendo ostentar ningún otro. El trabajador responderá ante la empresa de la pérdida o deterioro de dicho equipo de trabajo y/ o uniforme; por equipo de trabajo debe entenderse, entre otros, terminales, tabletas y similares, teniendo el trabajador la obligación de conservar, mantener y usar dichos dispositivos de forma adecuada, responsabilizándose de su uso y mantenimiento.

3. El trabajador deberá dar cuenta a la central inmediata y telefónicamente, de cualquier anomalía producida durante la realización de su trabajo así como de cualquier avería sufrida por el vehículo empleado.

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

#### *Subsección 2ª. Normas específicas para mensajeros y conductores*

##### *Artículo 25. De los vehículos de los mensajeros o conductores*

1. El mensajero y el conductor se obligan:

- a) A mantener siempre el vehículo en perfectas condiciones de uso tanto materiales como administrativas.
- b) A cumplir lo establecido en el código de la circulación y demás normas que regulen el tráfico; serán por cuenta exclusiva del trabajador las sanciones que se le impongan en la circulación mientras presta sus servicios laborales.
- c) A conocer los callejeros urbanos y demás circunstancias de ordenación de tráfico.
- d) A circular llevando puesto el casco, en el caso de ciclomotores y motocicletas, sea cual fuere la duración y recorrido urbano o interurbano del servicio.
- e) A disponer en el vehículo de los elementos reglamentarios y necesarios de protección, reparación y recambio; cuando necesite reponer dichos elementos lo deberá solicitar a la empresa para que se los suministre.
- f) A comunicar a su empresa, por escrito, los cambios de vehículo que utilice. Se procurará que el nuevo deba ser de características similares al descrito en el contrato de trabajo o al que venía utilizando.

2. La carencia del vehículo por parte del mensajero o del conductor sin que estos hayan 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 a la empresa el hecho de la carencia de vehículo y el plazo previsiblemente razonable de duración de tal situación.
- b) La empresa podrá ofrecer al trabajador un puesto de trabajo alternativo por el periodo de carencia del vehículo hasta un máximo de 30 días naturales; dicho puesto de trabajo podrá ser de categoría superior o inferior; en el primer supuesto percibirá las retribuciones correspondientes a dicha superior categoría; en el segundo supuesto, mantendrá las retribuciones propias de la categoría que tuviera; la asignación a trabajos de categoría inferior será por el tiempo estrictamente imprescindible.
- c) El trabajador podrá optar entre aceptar o no dicho puesto de trabajo alternativo. Si no lo acepta su contrato quedará en suspenso desde el primer día de carencia hasta un máximo de 90 días naturales.
- d) Si lo acepta, pasará a desempeñar el nuevo puesto de trabajo percibiendo la remuneración correspondiente al mismo; si es de categoría superior, percibirá el de dicha categoría; si fuera de categoría inferior mantendrá su retribución sin merma alguna.



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

#### Artículo 26. *Rendimiento mínimo exigible*

1. Habida cuenta de la dificultad de controlar una actividad que se presta mayormente en la calle y a la vista de los estudios realizados y práctica observada, se establecen las siguientes normas:

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

Tendrán la consideración de dirección estándar los servicios fijos de 7 o más direcciones, los denominados "puentes" y los repartos originados en central, así como aquellos que aun no conteniendo un mínimo de 7 direcciones, sean "puentes", procedan de un reparto o sean recogidos en otra dirección, y siempre que así conste en el albarán, tengan carácter de no urgentes y sean combinados con otro de estas mismas características dentro del plazo de realización del servicio (de 1 a 3 horas) con el fin de alcanzar la cifra mínima de 7 direcciones. En los albaranes se hará distinción del tipo de dirección (urgente o estándar) de que se trate para su cómputo.

3. Se entiende por kilómetros exclusivamente los recorridos en servicios interurbanos.

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

A efectos del presente artículo se pacta que cada 6 kilómetros interurbanos equivalen a 1 dirección.

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

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

No son computables los primeros 5 minutos empleados en cada servicio.

A efectos del presente artículo cada 20 minutos computables equivalen a 1 dirección.

#### *Sección 2ª. Andarines*

#### Artículo 27. *Contenido de la prestación*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 23 de este Convenio; el andarín no utilizará, prevalentemente, vehículo de motor de clase alguna, salvo situaciones excepcionales o derivadas de la facultad organizativa y directiva de la empresa.

#### Artículo 28. *Forma de la prestación*

1. El trabajador deberá cumplimentar personal y escrupulosamente las hojas de liquidación y demás documentos que la empresa implante para el control de los servicios a efectuar, básicos para la correcta facturación de estos.



2. El trabajador está obligado a servirse del equipo de trabajo y/ o uniforme que le sean facilitados, debiendo utilizarlos exclusivamente con los distintivos publicitarios e indicativos decididos por la empresa, no pudiendo ostentar ningún otro.

El trabajador responderá ante la empresa de la pérdida o deterioro de dicho equipo de trabajo y/ o uniforme.

3. El trabajador deberá dar cuenta a la central, inmediata y telefónicamente, de cualquier anomalía producida durante la realización de su trabajo, así como de cualquier perturbación sufrida por el medio de transporte empleado.

4. Es facultad de las empresas la determinación de la forma en que deben ser prestados los servicios.

### *Sección 3ª. De general aplicación*

#### *Artículo 29. Norma general*

1. Los trabajadores realizarán la prestación de su trabajo de conformidad con los principios de buena fe y diligencia aplicados a los respectivos puestos de trabajo.

2. La empresa podrá implantar los sistemas de medición del trabajo que estime convenientes, de conformidad con los métodos internacionalmente admitidos y sin perjuicio de lo establecido específicamente en este Convenio.

## **Capítulo VI Retribuciones**

### *Sección 1. Normas comunes a los empleados*

#### *Artículo 30. Retribuciones*

Las retribuciones salariales que percibirá el trabajador consisten en el salario base, el concepto de antigüedad, el plus peligrosidad y las 2 gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad; y como conceptos extrasalariales también podrán percibir dietas o gastos de desplazamiento, siempre que se acrediten los gastos correspondientes.

La retribución para el año 2017 es la que se fija en el presente Convenio.

La retribución para los años 2018, 2019 y 2020 se realizará atendiendo al incremento de precios al consumo (IPC) que prevea anualmente el Gobierno central.

#### *Artículo 31. Salario base*

El salario base es el que se fija en las tablas salariales anexas para cada una de las categorías profesionales.

#### *Artículo 32. Antigüedad*

El concepto salarial de complemento por antigüedad se abonará en las 12 mensualidades del año a razón de 25,13 EUR por cada cuatrienio para cada categoría profesional, hasta un máximo de 3 cuatrienios.

El personal de nuevo ingreso ya no lo percibirá y los que lo vengán percibiendo lo mantendrán como complemento "*ad personam*".

El abono se iniciará a partir del mes natural siguiente al mes en que se cumpla cada trienio.

#### *Artículo 33. Gratificaciones extraordinarias*

Se abonarán 2 gratificaciones al año, junio y Navidad, equivalentes a 1 mensualidad del salario base en función de la categoría de cada trabajador.

Las 2 gratificaciones se abonarán prorrateadamente cada mes, salvo pacto en contrario, y se devengarán por el tiempo efectivo de trabajo.

#### Artículo 34. *Plus de peligrosidad*

Este plus, que se abonará exclusivamente a los mensajeros, tiene una cuantía equivalente al 5% del salario base.

#### Artículo 35. *Impuestos y Seguridad Social*

Correrán a cargo del trabajador los impuestos y cuota obrera a la Seguridad Social que legalmente graven el salario, siendo brutas las retribuciones pactadas en el presente Convenio.

#### Artículo 36. *Forma de pago*

1. El pago de las retribuciones se efectuará el último día natural de cada mes, bien mediante cheque o ingreso en la cuenta corriente que designe el trabajador.
2. En el supuesto de ingreso en cuenta, el resguardo de la transferencia podrá suplir la firma del trabajador en el recibo de salarios, si así interesa a la empresa.

### Capítulo VII

#### **Licencias, suspensión y extinción del contrato de trabajo**

#### Artículo 37. *Licencias*

1. Los trabajadores podrán gozar de permiso retribuido en los siguientes casos:

- a) Por matrimonio del trabajador: 15 días.
- b) Por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días.  
  
Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.
- c) Por traslado del domicilio habitual: 1 día.
- d) Para la renovación del permiso de conducir (para la categoría de mensajeros y conductores): 1 día.
- e) Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: el tiempo indispensable.

Se entiende por tal comparecencia personal y obligatoria del trabajador ante un organismo público o autoridad a instancias de este.

El trabajador que acuda como demandante ante el organismo conciliador y juzgado de lo social percibirá la retribución correspondiente al tiempo de licencia únicamente si prospera su petición.

- f) Para realizar funciones sindicales o de representación el personal en los términos establecidos legalmente.
- g) Para visitas de médicos especialistas de la Seguridad Social: hasta un máximo de 12 horas anuales.

h) Para asuntos propios: 1 día al año, el cual no se podrá acumular al disfrute de las vacaciones, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajador.

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

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

Se exceptúan los casos de urgencia, en los que el trabajador deberá comunicar el hecho a su empresa en las primeras 24 horas, sin perjuicio de su posterior justificación.

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

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

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

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

#### Artículo 38. *Suspensión y extinción del contrato*

1. Serán causas de suspensión y extinción del contrato las que se detallan en los artículos 45 y 49 del Estatuto de los trabajadores.

2. Para los mensajeros se tendrá en cuenta lo previsto específicamente en el artículo 25.4 de este Convenio.

### Capítulo VIII **Faltas y sanciones**

#### Artículo 39. *Definición y clasificación*

1. Se considerará falta de toda acción u omisión dolosa o culposa que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes recogidos en las disposiciones legales en vigor y en especial por el presente Convenio colectivo.

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

#### Artículo 40. *Faltas leves*

##### *Sección 1ª. Generales:*

1. De 1 a 3 faltas de puntualidad en un plazo de 30 días.

2. No notificar con carácter previo la razón de la ausencia del trabajo a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

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

4. El uso indebido de herramientas y útiles adecuados cuando con ello se perjudique a los intereses de la empresa.

5. La ostensiva falta de limpieza e higiene personal.

6. La falta de respeto hacia el público, mandos, subordinados y compañeros.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o de domicilio.
8. Discutir de forma acalorada con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
9. Faltar al trabajo 1 día sin causa justificada.

*Sección 2ª. Específicas del personal de tráfico:*

10. Para los mensajeros, omitir sin causa de fuerza mayor que lo justifique la instalación en el ciclomotor o motocicleta del habitáculo o cajón para el depósito de las mercancías.
11. No hacer uso durante las horas de trabajo del uniforme y complementos facilitados por la empresa.
12. No llevar en el cajón para el depósito de las mercancías, o el uniforme y complementos de trabajo los distintivos ordenados por la empresa o lucir en uno u otros, pegatinas o inscripciones ajenas a las autorizadas.
13. Omitir en un albarán de servicio los datos esenciales o firmas de conformidad o presentarlos a los servicios administrativos de la empresa en tal estado de deterioro que resulte incobrable, por no poder determinarse en el mismo al cliente solicitante, el importe o cualquiera de los conformes.
14. Mostrar ante el cliente una conducta indecorosa que perjudique la imagen de la empresa, mediando queja por escrito de aquel.
15. Para los mensajeros, no hacer uso del casco protector durante la conducción del ciclomotor o motocicleta.
16. La falta de comunicación telefónica a la central después de cumplimentar cada servicio.
17. Entregar, fuera de los plazos previstos en las normas internas, los albaranes de facturación a los clientes.

Artículo 41. *Faltas graves*

*Sección 1ª. Generales:*

1. 3 faltas de asistencia al trabajo en un plazo de 45 días.
2. De 4 a 6 faltas de puntualidad en un plazo de 30 días.
3. La comisión de 3 o más faltas leves distintas a la puntualidad y asistencia en un plazo de 90 días.
4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario o mandos superiores en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio grave y notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerara falta muy grave.
5. Simular la presencia de otro empleado al trabajo, firmando o fichando por él.
6. La imprudencia en acto de servicio que implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones.
7. El acoso sexual, que define aquellas conductas verbales o físicas de naturaleza sexual no deseadas y ofensivas para la persona lesionada.

8. La discriminación por motivos étnicos, condición sexual o confesión religiosa.

*Sección 2ª, específicas del personal de tráfico:*

9. Omitir la conclusión de un servicio previamente aceptado alegando la finalización de la jornada laboral.

10. Rechazar la realización de un servicio ordinario sin que concurra, causa justificada.

11. La pérdida o extravío de la mercancía imputable al trabajador.

12. Demorar la realización de un servicio encomendado fingiendo avería o accidente, extravío de la mercancía, robo de la moto o de cualquiera de sus elementos, problemas de tráfico o cualquier otro inconveniente, inexistente.

13. No entregar (en una ocasión) a la empresa, (sin causa de fuerza mayor que lo impida) los albaranes de facturación al cliente.

14. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

Artículo 42. *Faltas muy graves*

*Sección 1ª. Generales:*

1. 4 o más faltas de asistencia al trabajo en un plazo de 45 días.

2. Más de 6 faltas de puntualidad en un plazo de 30 días, salvo caso de fuerza mayor.

3. Todas las consideradas como causa de despido en el artículo 54,2 del Estatuto de los trabajadores.

4. La reincidencia en falta grave distinta a las de puntualidad y asistencia en un periodo de 120 días.

5. El fraude, hurto o robo. Tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona, realizando dentro de las dependencias de la misma o durante el acto de servicio en cualquier lugar.

6. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

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

8. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos propios o confiados a la empresa para el transporte.

10. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad con grave riesgo para personas o bienes.

*Sección 2ª. Específicas del personal de tráfico:*

11. Falsear el albarán del servicio imitando firmas de los clientes o destinatarios o liquidando en el mismo importe distinto a los del servicio realizado.

12. No entregar a la empresa (en 2 o más ocasiones en el plazo de 120 días) los albaranes de facturación al cliente, sin causa de fuerza mayor que lo impida.

13. Para los mensajeros, la no consecución del rendimiento pactado en el artículo 26 de este Convenio.

#### Artículo 43. Sanciones

1. Por faltas leves: amonestaciones por escrito.
2. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.
3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 120 días. Despido.

#### Artículo 44. Obligación de no concurrencia

El personal se obliga a no efectuar, por cuenta propia o de otras empresas de mensajería, los trabajos específicos que constituyen el objeto de la actividad de tales empresas, considerándose concurrencia desleal y trasgresión de la buena fe contractual el cumplimiento de este deber.

### Capítulo IX Disposiciones varias

#### Artículo 45. Acción sindical

1. En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y la Ley orgánica de libertad sindical.

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

El abono de dichas horas se efectuará a razón del promedio de retribuciones percibidas en los últimos 6 meses excluidos gastos de locomoción y gratificaciones extraordinarias.

3. Las empresas procederán al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador y previa conformidad, siempre, de éste.

#### Artículo 46. Equipo de trabajo

1. La empresa entregará a los mensajeros, andarines y conductores cada 2 años traje de agua, uniforme de verano y una prenda de abrigo (barbur o similar).

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

3. El plazo se ampliará a 3 años en el contrato de jornada reducida.

#### Artículo 47. Seguro de accidentes de trabajo

1. Las empresas contratarán a favor de sus trabajadores un seguro con capitales asegurados de 15.025 EUR para el caso de muerte y 21.035 EUR el de incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo.

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

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

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

#### Artículo 48. *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) tal hecho producirá los siguientes efectos:

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

3. Si existiera un puesto de trabajo al que pudiera destinarse provisionalmente al trabajador la empresa se lo podrá ofrecer, pudiendo aquel aceptarlo o rechazarlo.

4. Si lo acepta realizará el trabajo y percibirá la remuneración correspondiente el nuevo puesto de trabajo.

Si no lo acepta operará la suspensión a la que se refiere el apartado anterior.

5. Estas situaciones tendrán una duración máxima de 90 días naturales, a contar desde el primero de la suspensión del permiso.

Llegando el día 91 sin que el trabajador hubiese recuperado su permiso el contrato se extinguirá definitivamente, por la imposibilidad del cumplimiento de la prestación laboral.

6. Si antes de transcurrir dicho plazo el trabajador recuperase su permiso de conducción, cesará la situación de suspensión o de trabajo alternativo, volviendo a realizar las funciones propias de su categoría.

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

#### Artículo 49. *Reconocimientos médicos anuales*

Anualmente, se llevará a cabo un reconocimiento de los trabajadores por los servicios médicos contratados por la empresa, facilitándose copia del resultado del mismo al servicio médico de empresa, si lo hubiera, y al trabajador.

### ANEXO I

#### CATEGORÍAS PROFESIONALES

Las categorías profesionales son las siguientes:

- a) Oficial de primera administrativo.
- b) Oficial de segunda administrativo.
- c) Auxiliar administrativo/a.
- d) Conductor.
- e) Mensajero.
- e) Andarín.
- f) Comercial.

Funciones que comprende cada categoría profesional.

- a) Oficial de primera administrativo.



- b) Oficial de segunda administrativo.
- c) Auxiliar administrativo/a.
- d) Mensajero.
- e) Andarín.
- f) Comercial.

#### A) Oficial de primera administrativo

Es el trabajador que bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección trabajos que requieren iniciativa, pudiendo tener bajo su mando a personal administrativo de inferior categoría.

Se adscriben a esta categoría los programadores informáticos.

#### B) Oficial de segunda administrativo

Es el trabajador que, con iniciativa y responsabilidad restringida, realiza trabajos secundarios que solo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Se adscriben a esta categoría los controladores de tráfico.

#### C) Auxiliar administrativo

Es el trabajador mayor de 18 años que se dedica a operaciones administrativas elementales y mecánicas necesarias ayudando a oficiales y jefes, si es el caso. Puede manejar máquinas de oficina y terminales de ordenador.

#### D) Conductor

El conductor puede emplear vehículos ligeros de mensajería o bien motocicleta o ciclomotor.

El que utiliza vehículos ligeros es el empleado por cuenta ajena que conduce un vehículo ligero de 4 ruedas, propiedad de la empresa, cuya actividad consiste en la realización personal de los servicios de recogida, trámite, custodia y entrega de documentos, mercancías y pequeña paquetería en general.

Si utilizase ocasionalmente motocicleta o ciclomotor, será el empleado por cuenta ajena que conduce un vehículo de 2 ruedas, propiedad de la empresa, cuya actividad consiste en la realización personal de los servicios de recogida, trámite, custodia y entrega de documentos, mercancías y pequeña paquetería en general.

#### E) Mensajero

Es el trabajador cuya actividad consiste en la realización personal de los servicios de recogida, trámite, custodia, transporte y entrega de documentos, mercancías y pequeña paquetería en general.

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

Puede utilizar vehículos a motor de 2 ruedas para realizar su trabajo, bien sea ciclomotor (lo más habitual) o bien sea motocicleta.

#### F) Andarín

Su función se reduce a realizar misiones de pequeño transporte dentro de un limitado radio de acción, siguiendo las instrucciones emanadas en cada caso de la empresa o de la persona encargada de organizar el servicio.

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

#### G) Comercial

Es el trabajador cuya actividad consiste en la búsqueda de nuevos clientes así como de la fidelización de los mismos para la empresa. Se encargará de realizar las gestiones oportunas ofreciendo los productos, precios y ofertas que le sean proporcionados por la empresa. Se encargará, asimismo, de comprobar que las gestiones han llegado a buen fin, debiendo informar a la empresa de las gestiones comerciales realizadas así como del resultado de las mismas. De ser preciso y urgente, deberá entregar los pedidos a los clientes si así se lo encomienda la empresa. Igualmente deberá cobrar el importe de los servicios realizados si así lo requiere la empresa, debiendo entregar el importe a ésta.

La empresa y el representante legal de los trabajadores acuerdan que si en el futuro fuere necesario contratar a algún empleado que realizara funciones distintas a las categorías ya descritas, se reunirán al objeto de definir las funciones laborales y la categoría que le corresponda, así como la correspondiente retribución salarial.

## ANEXO II

### TABLA SALARIAL 2017

Los salarios mensuales para las categorías profesionales anteriormente reseñadas para el año 2017, para un contrato a jornada completa, es como sigue:

#### *Mensajero:*

Salario base: 792,92 EUR.  
Antigüedad (por cada cuatrienio): 25,13 EUR.  
Plus peligrosidad: 39,65 EUR.  
Gratificación extraordinaria de Navidad: 792,92 EUR.  
Gratificación extraordinaria de verano: 792,920 EUR.

#### *Auxiliar administrativo:*

Salario base: 792,92 EUR.  
Antigüedad (por cada cuatrienio): 25,13 EUR.  
Plus peligrosidad: 39,65 EUR.  
Gratificación extraordinaria de Navidad: 792,92 EUR.  
Gratificación extraordinaria de verano: 792,920 EUR.

#### *Oficial de segunda administrativo:*

Salario base: 942,55 EUR.  
Antigüedad (por cada cuatrienio): 25,13 EUR.  
Gratificación extraordinaria de Navidad: 942,55 EUR.  
Gratificación extraordinaria de verano: 942,55 EUR.

#### *Oficial de primera administrativo:*

Salario base: 1.081,88 EUR.  
Antigüedad (por cada cuatrienio): 25,13 EUR.  
Gratificación extraordinaria de Navidad: 1.081,88 EUR.  
Gratificación extraordinaria de verano: 1.081,88 EUR.

#### *Comercial:*

Salario base: 707,70 EUR.

Antigüedad (por cada cuatrienio): 25,13 EUR.  
Gratificación extraordinaria de Navidad: 707,70 EUR.  
Gratificación extraordinaria de verano: 707,70 EUR.

Además percibirá el 3% en concepto de comisión sobre la facturación conseguida mensualmente por los nuevos clientes conseguidos para la empresa.

*Andarín:*

Salario base: 707,70 EUR.  
Antigüedad (por cada cuatrienio): 25,13 EUR.  
Gratificación extraordinaria de Navidad: 707,70 EUR.  
Gratificación extraordinaria de verano: 707,70 EUR.

*Conductor:*

Salario base: 899,96 EUR.  
Antigüedad (por cada cuatrienio): 25,13 EUR.  
Gratificación extraordinaria de Navidad: 899,96 EUR.  
Gratificación extraordinaria de verano: 899,96 EUR.

Barcelona, 20 de novembre de 2017

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