



RESOLUCIÓ de 31 de maig de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mensabages, SL, per als anys 2018-2020 (codi de conveni núm. 08102272012018)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mensabages, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 2 de març de 2018, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; 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 Mensabages, SL, per als anys 2018-2020 (codi de conveni núm. 08102272012018) 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.

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA MENSABAGES, SL, PER ALS ANYS 2018-2020

Capítol I Disposicions generals

Article 1. Àmbit funcional i personal

1. El present Conveni regula les relacions laborals de l'empresa Mensabages, SL, dedicada a la prestació de serveis de missatgeria, així com de les activitats necessàries per al correcte desenvolupament de l'activitat principal y el seu personal.
2. El Conveni serà aplicable a la totalitat dels treballadors de l'empresa Mensabages, SL.

Article 2. Àmbit geogràfic

Les normes contingudes en el present Conveni col·lectiu, durant la vigència del mateix, seran aplicables als treballadors vinculats a l'empresa Mensabages, SL.

Article 3. Àmbit temporal

El present Conveni entrarà en vigor el dia 1 de gener del 2018, mantenint la seva vigència fins el 31 de desembre del 2020. En el cas de que la seva publicació fos posterior a la data d'entrada en vigor, s'aplicarà amb efectes retroactius en les matèries que fos possible.

Article 4. Denúncia

1. Un cop finalitzada la vigència del Conveni, es considerarà prorrogat tàcitament, si no existeix cap tipus de denúncia, sent aquesta d'1 any natural.
2. En cas de que existeixi denúncia, aquesta haurà de ser comunicada a l'altra part per escrit,

estant legitimats per aquest acte, per una part, la representació dels treballadors a l'empresa i, per altra, la representació que en cada cas designi lliurement l'empresa.

3. Aquesta denúncia de Conveni s'haurà de notificar amb 3 mesos d'antelació a la data del seu venciment inicial o de qualsevol de les seves pròrrogues.

Article 5. *Compensació i absorció*

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

2. Les condicions 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, en cas contrari s'entendran absorbits per les condicions pactades en el mateix.

Article 6. *Garantia condicions personals*

Es respectaran les condicions personals que els treballadors tinguin actualment i que quedin regulades al present Conveni des de la signatura del present i fins la vigència del mateix.

Article 7. *Vinculació a la totalitat*

1. En el supòsit de que la jurisdicció laboral declarés contrari a les disposicions legals vigents en el moment de la signatura del Conveni algun dels pactes del mateix, aquest quedarà nul en la seva totalitat, compromentent-se ambdues parts a renegociar-ho de nou.

2. No obstant l'anterior, el contingut no anul·lat es mantindrà vigent fins a la signatura d'un nou Conveni.

Article 8. *Dret supletori*

En quant a allò no previst pel present Conveni s'estarà a allò disposat al Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

Article 9. *Comissió Paritària*

1. Amb l'objecte de vetllar per la correcta aplicació i compliment del contingut del present Conveni, es crea una Comissió Mixta Paritària que entendre de totes les qüestions relacionades amb la interpretació de les normes contingudes en el mateix.

2. Alhora, l'esmentada Comissió també coneixerà de totes les discrepàncies que puguin sorgir per la no aplicació de les condicions de treball a que es refereix l'article 82.3 l'ET.

3. La Comissió Mixta estarà formada per almenys 1 membre de la representació dels treballadors que hagi en cada moment, i almenys 1 membre de la representació de l'empresa.

4. Per a què existeixi acord, es requerirà el vot favorable de la majoria de les representacions.

5. En el cas que les parts de la Comissió Paritària, no es posin d'acord sobre qualsevol qüestió que afecti la interpretació o aplicació d'aquest Conveni, qualsevol de les parts podran sotmetre's a un mediador davant del Tribunal Laboral de Catalunya.

6. De les reunions celebrades per la Comissió s'aixecarà acta en la que figuraran les decisions preses, havent de ser signades les actes per la totalitat dels membres assistents a les mateixes, i donant resposta en els terminis establerts legalment en funció de la matèria.

7. La Comissió estarà domiciliada a la seu de l'Assessoria Arfe Servicios, SL, situada a la Muralla del Carme 17-23 1r, Manresa, on es custodiarà el llibre d'actes de la mateixa.

8. La Comissió escollirà a un secretari extern a la Comissió.
9. La Comissió es reunirà quan ho sol·liciti qualsevol de les parts, previ avís, amb 24 hores d'antelació com a mínim.

Capítol II Organització del treball

Article 10. Facultats de la direcció

1. L'organització del treball de l'empresa és facultat exclusiva de la direcció de la mateixa, d'acord amb allò previst legal i convencionalment.
2. En el desenvolupament d'allò disposat al paràgraf anterior la direcció de l'empresa (a títol enunciatiu que no limitatiu) tindrà les següent facultats:
 - a) Crear, modificar, traslladar o suprimir centres de treball.
 - b) Determinar la plantilla que esdevingui necessària y la funció de la mateixa, segons la necessitat de l'empresa en cada moment.
 - c) Adscriure als treballadors a les taques, rutes, torns i centres necessaris en cada moment, pròpies de la seva categoria.
 - d) Determinar la manera de prestació del treball en tots els seus aspectes: relacions amb la clientela, uniformes, impresos a complimentar, etc.
 - e) Determinar els rendiments mínims corresponents a cada lloc de treball, tenint en compte allò disposat específicament a l'article 27 d'aquest Conveni.
 - f) Qualsevol altres necessàries per al bon funcionament del servei.

Article 11. Obligacions del treballador

El treballador està obligat a complir les ordres i instruccions que emanen de l'empresa en l'exercici regular de les seves facultats directives o, igualment a les persones en les que aquest delegui, i a executar amb interès i diligència quants treballs se li ordenin dins de la general comesa del seu grup i competència professionals. En aquestes tasques estan incloses les complementàries que siguin indispensables per al correcte desenvolupament de la seva comesa principal.

Article 12. Mobilitat

1. La direcció de l'empresa podrà canviar als seus treballadors de lloc de treball, dins del mateix centre o traslladant-los a un altre diferent, destinant-los a efectuar les mateix o diferents funcions, conforme a allò establert a l'article 10.
2. Igualment podrà efectuar els canvis d'horaris que estimi necessaris, amb respecte a la jornada total pactada en els articles 19 i 20 del present Conveni.
3. El procediment a seguir en aquests supòsits serà el contemplat pels articles 39 i 40 de l'ET.

Article 13. Polivalència i plena ocupació

Amb l'objecte de que el treballador estigui ocupat tota la jornada, la direcció de l'empresa li podrà facilitar les tasques necessàries, procurant respectar la professionalitat de les categories.

Article 14. Grups i categories professionals

1. La categoria professional tindrà un caràcter merament orientatiu per classificar als treballadors dins de les empreses.

2. A l'annex I d'aquest Conveni es conté la relació de categories i grups professionals.

Capítol III Ingressos, cessaments i promoció

Article 15. *Contractació*

1. A l'ingrés de nous treballadors s'efectuarà en qualsevol de les formes de contractació que les disposicions legals vigents permetin en cada moment, atenent a les necessitats de les empreses.

2. Tot aspirant podrà ser sotmès a un reconeixement mèdic previ a la contractació, la superació del qual condicionarà aquesta.

3. De conformitat amb la previsió continguda a l'article 15.1 b) del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, els contractes eventuais tindran una duració màxima de 6 mesos dins d'un període de 12.

4. Dins de l'activitat normal del sector s'identifica com a contracte per servei determinat el vinculat a la duració del contracte d'arrendament de serveis entre l'empresa i el seu client, sempre que la prestació de serveis del treballador es realitzi de manera exclusiva o preferent per l'esmentat client. 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.

Article 16. *Període de prova*

1. En les relacions de treball podrà estipular-se un període de prova que no podrà excedir de les següents duracions, en funció dels grups professionals:

- a) Grup 1. Personal superior i tècnic:..... 6 mesos
- b) Grup 2. Personal administratiu:..... 2 mesos
- c) Grup 3. Personal de moviment:..... 2 mesos
- d) Grup 4. Personal subaltern:..... 2 mesos

En els contractes de treball especial s'estarà a allò que disposi a les normes que ho regulin.

2. 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.

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

4. 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 al contracte de treball.

5. El treballador que hagués cessat a l'empresa, sense haver exhaurit la durada màxima del període de prova legal, i tornés a ingressar a la mateixa, quedarà subjecte amb la nova contractació al període de prova restant.

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

Article 17. *Cessaments*

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

- a) Grup 1:.....2 mesos
- b) Responsable d'oficina del grup 2:.....1 mes
- c) Resta de personal:.....15 dies

2. L'incompliment de l'obligació de preavisar amb la requerida antelació, donarà dret a l'empresa a descomptar de la liquidació del treballador una quantia equivalent al 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 útils, peces de treball, documents, etc., que pugui tenir en el seu poder i siguin propietat d'aquella, condicionant-se al lliurament de l'abonament de la seva liquidació, en un termini no superior a 15 dies. En cas que el treballador incompleixi les obligacions de devolució contingudes en aquest apartat, a requeriment de les autoritats competents o de la seva ocupadora, es posaran les dades del treballador a disposició del requirent.

Article 18. *Promoció*

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

Capítol IV Jornada

Article 19. *Jornada de treball*

1. La jornada ordinària màxima serà de 1.826 hores en còmput anual.
2. Es pacta una distribució irregular de jornada de fins el 30% de la jornada màxima en còmput anual. L'esmentada distribució irregular haurà de respectar en tot cas els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos a la llei.

Article 20. *Horaris*

1. Regiran els horaris que es pactin a l'empresa.
2. El treballador haurà de complir els serveis encomanats encara que amb la realització de l'últim es sobrepassi la teòrica jornada diària, sense que pugui per l'esmentada causa abandonar el treball o demorar el servei.

Article 21. *Vacances*

1. Seran de 22 dies laborables per al personal que tingui 1 any, com a mínim, d'antiguitat a l'empresa. De ser menor l'antiguitat es gaudirà de 2,5 dies naturals per cada mes d'antiguitat en el moment de gaudir-les computades de l'1 d'agost a 31 de juliol.
2. El gaudiment de les vacances anuals, als llarg de tot l'any, podrà dividir-se en 2 o més períodes, si existeix acord entre empresa i treballador, procurant que coincideixin preferentment en període estival.
3. Es donarà preferència a la major categoria i, dins d'aquesta, a la major antiguitat per escollir els períodes de gaudiment que siguin compatibles amb les necessitats del servei.
4. El seu import serà igual a 1 mensualitat de la taula salarial, en funció de cada categoria.

Article 22. Festius

Es gaudiran els corresponents legalment al municipi en què radiqui el centre de treball, excepte pacte entre les parts.

Capítol V Règim de treball

Article 23. Norma general

1. Els treballadors realitzaran la prestació del seu treball de conformitat amb els principis de bona fe i diligència aplicats als respectius llocs de treball.
2. L'empresa podrà implantar els sistemes de mesurament de treball que estimi convenients, de conformitat amb els mètodes internacionalment admesos i sense perjudici d'allò establert específicament en aquest Conveni.
3. El personal s'obliga a no efectuar, per compte propi o d'altres empreses de missatgeria, els treballs específics que constitueixen l'objecte de l'activitat de tals empreses, considerant-se concurrència deslleial i transgressió de la bona fe contractual l'incompliment d'aquest deure.
4. Prohibició d'ús de vehicle per a fins particulars i de transport de persones alienes a l'empresa.

Secció 1a. Missatges i conductors

Subsecció 1a. Normes comuns a ambdues categories

Article 24. Contingut de la prestació

1. És la realització personal de serveis de recollida, tràmit, custòdia, transport i lliurament de documents i petita paqueteria.
2. El treballador realitzarà els serveis que se li assignin pel cap de tràfic o comandaments corresponent, així com aquells altres que hagi d'atendre dels clients sempre que s'ajustin a les instruccions generals de treball.
3. Els serveis a efectuar són, per pròpia índole de l'activitat canviants i imprevisibles. L'assignació durant un temps de determinats serveis o clients fixos no genera cap dret a seguir-los realitzant.
4. El treballador efectuarà els desplaçaments que siguin necessaris per a la realització dels serveis que li encomanin, havent de reparar al seu càrrec (dins o fora de la seva jornada) els errors de lliurament que li siguin imputables.

Article 25. Forma de la prestació

1. El treballador està obligat a servir-se de l'equip de treball i/o uniforme que li siguin facilitats, havent d'utilitzar-los exclusivament amb els distintius publicitaris i identificatius decidits per l'empresa, no podent ostentar cap altre. El treballador respondrà davant l'empresa de la pèrdua o deteriorament de l'esmentat equip de treball i/o uniforme.
2. El treballador haurà de donar compte a l'empresa immediata, telefònicament o pel mitjà del que disposi, de qualsevol anomalia produïda durant la realització del seu treball, així com de qualsevol averia soferta pel vehicle utilitzat.
3. És facultat de l'empresa la determinació en la forma en que han de ser prestats els serveis.

Subsecció 2a. Normes específiques per missatgers

Article 26. Dels vehicles dels missatgers

1. Els treballador que ostenti la categoria de missatger haurà de ser titular o posseïdor d'un vehicle a motor de 2 o 4 rodes en bones condicions d'ús, així com estar en cada moment habilitat legalment per a la seva conducció.

En compliment d'ambdós 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 del vehicle indispensable per l'execució del treball.

2. Les despeses de tota índole relatius al vehicle (compra, amortització, manteniment, assegurança, combustible, reparacions, etc.) seran per compte del missatger a qui l'empresa, en compensació, abonarà les despeses de locomoció.

3. El missatger s'obliga a:

- a) Disposar sempre d'un vehicle en perfectes condicions d'ús tant materials com administratives.
- b) Substituir-ho per un altre de característiques similars en cas de robatori, pèrdua, avaria o inutilització temporal o definitiva, tenint en compte allò establert a l'apartat 4 d'aquest article.
- c) Complir allò establert al codi de circulació i les altres normes que regulin el trànsit.
- d) Conèixer les llistes de carrers urbans i les altres circumstàncies d'ordenació de trànsit.
- e) Circular portant el casc, en el cas de ciclomotors i motocicletes, sigui quin sigui la duració i recorregut urbà o interurbà del servei.
- f) Disposar en el vehicle dels elements reglamentaris i necessaris de protecció, reparació i recanvi.
- g) Comunicar a la seva empresa, per escrit, els canvis de vehicle que utilitzi. El nou haurà de ser de característiques similars al descrit al contracte de treball.

4. La carència 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 haurà de comunicar immediatament a l'empresa el fet de la carència de vehicle i el termini previsiblement raonable de duració de tal situació.
- b) L'empresa podrà oferir al treballador un lloc de treball alternatiu per al període de carència del vehicle fins un màxim de 30 dies naturals.
- c) El treballador podrà optar entre acceptar-ho o no. Si no l'accepta el seu contracte quedarà en suspens des del primer dia de carència fins un màxim de 90 dies.
- d) Si ho accepta, passarà a desenvolupar el nou lloc de treball percebent la remuneració corresponent al mateix. En els primers 3 dies se li garantirà, com a mínim, la percepció de la retribució mínima garantida en còmput diari.
- e) Si l'empresa no fes l'ofertament d'un lloc de treball alternatiu abonarà al missatger, l'import dels 3 primers dies de carència de vehicle pel valor de la retribució mínima garantida quedant el contracte en suspens a partir del 4t dia.
- f) Transcorregut el termini de 30 dies a què es refereix l'apartat anterior l'empresa podrà deixar d'oferir al treballador el treball substitutori, passant el treballador a la situació de suspensió del seu contracte fins 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 a l'empresa la recuperació del vehicle tant aviat com el tingui en estat d'utilització, a fi de reiniciar la seva prestació ordinària com a missatger.

i) La no prestació de treball durant 15 dies laborables en el termini de 2 mesos naturals consecutius (per períodes inferiors a 4 dies) serà causa d'extinció de contracte.

j) A efectes del còmput del termini de 90 dies a què es refereix l'apartat c) anterior, es consideraran com una sola carència els períodes consecutius entre els quals no intervingui un mínim de 180 dies.

k) La garantia d'abonament de salari durant el primers 3 dies, per avaria en les condicions previstes en els apartats anteriors, es donarà una vegada per cada mes natural. De reiterar-se la carència de vehicle dins de l'esmentat període es passarà directament a la situació de suspensió del contracte, excepte que es pactés un treball alternatiu.

l) Els dies de no prestació de treball com a missatger es descomptaran a efectes del còmput de rendiment mínim mensual a què es refereix l'article 27 d'aquest Conveni.

5. Qualsevol contracte entre empresari i treballador de caràcter financer-creditici o arrendaticí, tenint com objecte del mateix el vehicle utilitzat per al treball, serà nul i estarà exclòs, per tant, de tot vincle en la relació laboral.

Article 27. *Rendiment mínim exigible*

L'establiment o no de rendiments mínims exigibles i sistemes de control dels mateixos és facultat de la direcció de l'empresa.

Si els implantés amb caràcter experimental i el seu resultat no fos satisfactori, podrà suprimir-los unilateralment, per pròpia iniciativa, sense que en tal supòsit es derivi cap tipus de dret adquirit pels treballadors afectats.

Secció 2a. *Andarins*

Article 28. *Contingut de la prestació*

Se estarà a allò establert a l'article 24 d'aquest Conveni.

Article 29. *Forma de la prestació*

1. El treballador està obligat a servir-se de l'equip de treball i/o uniforme que li siguin facilitats, havent d'utilitzar-los exclusivament amb els distintius publicitaris i indicatius decidits per l'empresa, no poden ostentar cap altre.

El treballador respondrà davant l'empresa de la pèrdua o deteriorament de l'esmentat equip de treball i/o uniforme.

2. El treballador haurà de donar comptes a l'empresa, immediata i telefònicament, de qualsevol anomalia produïda durant la realització del seu treball, així com de qualsevol pertorbació patida pel mitjà de transport utilitzat.

3. És facultat de l'empresa la determinació de la manera en què s'han de prestar els serveis.

Capítol VI Retribucions

Article 30. *Salari*

Els treballadors percebran les retribucions fixades per al seu grup i nivell professional d'acord amb allò indicat a l'annex II del present Conveni.

Les quanties indicades a la taula corresponen a la jornada ordinària. De realitzar-se menor jornada es percebrà la retribució proporcionalment.

La totalitat de les percepcions econòmiques dels treballadors, en diners o en espècies, per la prestació professional dels seus serveis laborals, ja retribueixin el treball efectiu, el temps de presència o els períodes de descans computables com de treball, tindran la consideració de salari.

Article 31. *Percepcions no salarials*

No tindran la consideració de salari les quanties que s'abonen als treballadors pels conceptes següents:

- a) Les indemnitzacions o suplerts per despeses que hagin de ser realitzades pel treballador com a conseqüència de la seva activitat laboral.
- b) Les indemnitzacions o compensacions per trasllats, desplaçaments, suspensions o acomiadaments.
- c) Despeses de locomoció que no tindran caràcter de salari, sinó de rescabament per les despeses necessàries per a la realització del treball, pel que no cotitzaran a la Seguretat Social, no seran computables a efectes d'indemnització per cessament o acomiadament i s'exceptuaran de gravamen a efectes de l'impost sobre la renda de les persones físiques. Aquestes només s'abonaran en el supòsit de què no es disposi de vehicle d'empresa, i sempre en funció dels rapports que es presentin a la direcció de l'empresa i per l'import que estableixi hisenda per km.
- d) Les prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social.
- e) Qualsevol altra quantia que s'aboni al treballador pels conceptes compensatoris similars als anteriorment relacionats.

Article 32. *Retribucions fixes*

Les retribucions fixes dels treballadors, en cas que el treballador tingui dret a les mateixes, estaran constituïdes pels següents conceptes:

- a) Salari base per nivells professionals.
- b) Complement per antiguitat.

Article 33. *Complement per antiguitat*

1. S'abonarà en les 12 mensualitats ordinàries de l'any a raó de 25,13 euros per trienni, fins un màxim de 6, igual per a totes les categories, que regirà sense alteració durant la vigència del Conveni.
2. L'abonament s'iniciarà a partir del mes natural següent al mes en que es compleixi cada trienni.

Article 34. *Gratificacions extraordinàries*

1. S'abonaran 2 a l'any equivalents a 1 mensualitat de salari base més antiguitat en funció del grup professional, nivell retributiu del treballador i taula salarial vigent en cada moment.
2. Les gratificacions s'abonaran en els mesos de juliol i desembre de cada any, com a màxim

els dies 21 de cada un d'ells, en proporció als dies treballats. També serà possible l'abonament de les mateixes, de manera prorratejada al llarg de les 12 mensualitats de l'any.

Article 35. *Hores extraordinàries*

Les hores extraordinàries que es realitzin durant la jornada seran objecte de retribució al mateix preu que el de l'hora ordinària del treballador corresponent.

Les hores de treball extraordinàries que es realitzin els dissabtes, diumenges i festius podran ser compensades amb descans retribuït o compensació econòmica. La compensació econòmica per les hores de treball extraordinàries que es realitzin en dissabtes, diumenges i festius seran objecte de retribució segons allò establert a l'annex II.

Article 36. *Incentiu anual*

L'empresa podrà pactar un incentiu anual als treballadors que tinguin la categoria de comercial, el qual estarà subjecte a una sèrie d'obligacions per part d'aquests treballadors, sempre i quan s'hagi establert l'acord de la percepció del mateix:

1. Seguir les directrius que marca la directiva de l'empresa.
2. Presentar els rapports setmanals del que fa, tant al director comercial de la central com al director de l'empresa.
3. Atendre les visites.

Article 37. *Comissions*

1. Els treballadors que tinguin la categoria de comercial tindran dret a percebre un 3% de les vendes que efectuïn, en concepte de comissió, durant 1 any des que s'hagi produït la venda.
2. Passat l'any, ja no es percebrà res dels ingressos que l'empresa pugui obtenir per aquell client.

Article 38. *Forma de pagament*

1. El pagament de les retribucions s'efectuarà per mesos vençuts, a través de xec o ingrés en compte corrent entre els dies 15 i 20 de cada mes.
2. En el supòsit d'ingrés a compte, el resguard de la transferència podrà suplir la signatura del treballador en el rebut de salaris.

Capítol VII

Llicències, suspensió i extinció del contracte de treball

Article 39. *Llicències*

1. Els treballadors podran gaudir de permís retribuït en els següents casos:
 - a) Per matrimoni del treballador: 15 dies.
 - b) Per naixement de fill o per mort, accident o malaltia greu o hospitalització de familiars fins el segon grau de consanguinitat o afinitat: 2 dies, dels quals 1, al menys, serà laborable. Si aquest fet provoca un desplaçament de més de 125 km des del domicili del treballador, aquest tindrà dret a 1 dia més. En el supòsit de que el desplaçament sigui superior a 400 km, tindrà 1 altre dia més, és a dir, un total de 4 dies de permís.
 - c) Pel trasllat del domicili habitual: 1 dia.
 - d) Per la renovació del permís de conduir (per la categoria de missatgers i conductors): 1 dia.

e) Per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal: el temps indispensable.

S'entén per tal compareixença personal i obligatòria del treballador davant un organisme públic o autoritat a instàncies d'aquest.

El treballador que acudeix com a demandant davant l'organisme conciliador i jutjat del social percebrà la retribució corresponent al temps de llicència únicament si prospera la seva petició.

Quan el compliment del deure suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del 20% de les hores laborables d'un període de 3 mesos continus o alterns, podrà l'empresa passar al treballador afectat a la situació d'excedència forçosa.

f) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment.

g) Per visites de metges especialistes de la Seguretat Social: fins un màxim de 12 hores anuals.

h) Per assumptes propis: 2 dies a l'any.

2. El treballador haurà d'acreditar davant l'empresa el fet i la resta de circumstàncies que donen lloc al gaudiment de la llicència.

3. Les llicències se sol·licitaran per escrit al cap corresponent, amb la màxima antelació.

S'exceptuen els casos d'urgència, en els que el treballador haurà de comunicar el fet a l'empresa en les primeres 24 hores, sense perjudici de la seva posterior justificació.

4. Les llicències es concediran en les dates en què es donin els fets que les motiven.

5. En el cas de què se superposin diferents causes de llicència es concedirà únicament aquella que tingui atribuïda un major número de dies de gaudiment.

6. Les llicències s'abonaran d'acord al salari base ordinari i l'antiguitat.

7. Les parelles de fet reconegudes legalment s'equiparen a les unions de dret a efectes d'allò disposat al present article.

Article 40. *Suspensió i extinció del contracte*

1. Seran causes de suspensió i extinció del contracte les que es detallen als articles 45 i 49 del Reial decret legislatiu 2/2015 del 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

2. Pels missatges es tindrà també en compte allò previst específicament a l'article 26.4 d'aquest Conveni.

Capítol VIII Règim disciplinari

Article 41. *Definició i classificació de les faltes i sancions*

1. Es considerarà falta de tota acció o omissió que suposi menyscapse o desconeixement dels deures recollits a les disposicions legals en vigor i en especial pel present Conveni col·lectiu.

2. La classificació de la mateixa seran en funció de la gravetat de la falta, la importància de les seves conseqüències i la intenció de l'actor.

Article 42. *Faltes lleus*

Secció 1a. Generals:

1. D'1 a 3 faltes de puntualitat en un termini de 30 dies.
2. No notificar amb caràcter previ la raó de l'absència del treball, a no ser que es provi la impossibilitat d'haver-ho fet.
3. L'abandonament del treball sense causa justificada, encara que sigui per breu temps. Si com a conseqüència del mateix es causés perjudici d'alguna consideració a l'empresa o als companys de treball o fos causa d'accident, aquesta falta podrà ser considerada com a greu.
4. L'ús indegut d'eines i útils adequats quan amb això no perjudiqui els interessos de l'empresa.
5. L'ostensiva falta de neteja i higiene personal.
6. La falta de respecte cap el públic, comandaments, subordinats i companys.
7. No comunicar a l'empresa els canvis de residència o de domicili.
8. Discutir de manera acalorada amb els companys dins de la jornada de treball.
9. Faltar al treball 1 dia sense causa justificada.

Secció 2a. Específiques del personal de tràfic:

10. Pels missatgers, ometre, sense causa de força major que el justifiqui, la instal·lació al ciclomotor o motocicleta de l'habitacle o calaix per al dipòsit de les mercaderies.
11. No fer ús durant les hores de treball de l'uniforme i complements facilitats per l'empresa.
12. No portar al calaix per al dipòsit de les mercaderies, o l'uniforme i complements de treball els distintius ordenats per l'empresa o portar en un o altres, adhesius o inscripcions alienes a les autoritzades.
13. Ometre en un albarà de serveis les dades essencials o signatures de conformitat o representar-los als serveis administratius de l'empresa en tal estat de deteriorament que resulti incobrable, per no poder determinar-se al mateix el client sol·licitant, l'import o qualsevol dels conformes.
14. Mostrar davant el client una conducta indecorosa que perjudiqui la imatge de l'empresa, mitjançant queixa per escrit d'aquell.
15. Per als missatgers, no fer ús dels casc protector durant la conducció del ciclomotor o motocicleta.
16. La falta de comunicació, telefònica o per qualsevol dels mitjans que té a la seva disposició, a l'empresa després de complimentar cada servei.
17. Lliurar, fora dels terminis previstos en les normes internes, als clients.

Article 43. *Faltes greus*

Secció 1a. Generals:

1. 3 faltes d'assistència al treball en un termini de 45 dies.

2. De 4 a 6 faltes de puntualitat en un termini de 30 dies.
3. La comissió de 3 o més faltes lleus diferents a la puntualitat i assistència en un termini de 90 dies.
4. La desobediència a les ordres i instruccions de l'empresa o comandaments superiors en l'exercici regular de les seves facultats directives. Si impliqués menyscapse manifest de la disciplina o d'ella es derivés perjudici greu i notori per l'empresa o companys de treball, es considerarà falta molt greu.
5. Simular la presència d'altre treballador al treball, signant o fixant per ell.
6. La imprudència en acte de servei que impliqués risc d'accident per ell o per als seus companys o perill d'averia per les instal·lacions.
7. L'assetjament sexual, que defineix aquelles conductes verbals o físiques de naturalesa sexual no desitjades i ofensives per la persona lesionada.
8. La discriminació per motius ètnics, condició sexual o confessió religiosa.
9. Negligència o desídia reiterada en la feina que n'afecti la bona marxa.
10. Fer feines particulars durant la jornada sense permís i també fer servir per a usos propis material de l'empresa.

Secció 2a. Específiques del personal de tràfic:

11. Ometre la conclusió d'un servei prèviament acceptat al·legant la finalització de la jornada laboral.
12. Rebutjar la realització d'un servei ordinari sense que concorri causa justificada.
13. La pèrdua de la mercaderia imputable al treballador.
14. Demorar la realització d'un servei encomanat simulant avaria o accident, pèrdua de la mercaderia, robatori de la moto o de qualsevol dels seus elements, problemes de trànsit o qualsevol altre inconvenient inexistent.
15. Originar baralles i disputes amb els seus companys de treball.

Article 44. *Faltes molt greus*

Secció 1a. Generals:

1. 4 o més faltes d'assistència al treball en un termini de 45 dies.
2. Més de 6 faltes de puntualitat en un termini de 30 dies, excepte casos de força major.
3. Totes les consideracions com a causa d'acomiadament de l'article 54.2 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
4. La reincidència en falta greu diferent a les de puntualitat i assistència.
5. El frau, furt o robatori. Tant als seus companys com a l'empresa o a qualsevol persona, realitzant dins de les dependències de la mateixa o durant l'acte de servei en qualsevol lloc.
6. La simulació de malaltia o accident. S'entendrà sempre que existeix falta quan un

treballador en baixa per un de tals motius, realitzi treballs de qualsevol tipus per compte pròpia o aliena. També es comprendrà en aquest apartat tota manipulació feta per perllongar la baixa per accident o malaltia.

7. L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteix negativament en el treball.
8. Els maltractes de paraula o obra o falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys i subordinats.
9. Violar el secret de la correspondència o documents propis o confiats a l'empresa pel transport.
10. Abandonar el treball en llocs de responsabilitat amb greu risc per persones o béns.
11. La disminució continuada i voluntària del rendiment normal o pactat de la feina.
12. Els errors comesos i tipificats com a tal, a la taula de "Resumen medidas para la mejora de calidad", establerta per la central i davant la que l'empresa ha de respondre de manera pecuniària (annex III).

Secció 2a. Específiques del personal de tràfic:

13. Falsejar l'albarà del servei imitant signatures dels clients o destinataris.

Article 45. *Sancions*

1. Per faltes lleus: amonestacions per escrit.
2. Per faltes greus: Suspensió de treball i sou d'1 a 15 dies.
3. Per faltes molt greus: Suspensió de treball i sou de 16 a 60 dies i/o acomiadament.

Les multes imposades per infraccions de les disposicions sobre tràfic i seguretat vial hauran de ser satisfetes pel qui sigui responsable de les mateixes.

Article 46. *Obligació de no concurrència*

El personal s'obliga a no efectuar, per compte pròpia o d'altres empreses de missatgeria, els treballs específics que constitueixen l'objecte de l'activitat d'aquesta empresa, considerant concurrència deslleial i transgressió de la bona fe contractual el compliment d'aquest deure.

Capítol IX

Millores socials i disposicions varies

Article 47. *Equip de treball*

1. L'empresa lliurarà als treballadors el material necessari per realitzar la seva activitat. El treballador haurà de tenir cura del mateix.
2. Així mateix facilitarà una bossa, motxilla, caps, etc. per a aquells treballadors que els hi sigui necessari.

Article 48. *Incapacitat temporal*

En els casos d'incapacitat temporal per malaltia comuna, l'empresa abonarà als treballadors un complement equivalent al 25% del salari base diari i complement personal d'antiguitat, en el seu cas, fins a un màxim de 60 dies.

En els supòsits d'accident laboral, l'empresa abonarà als treballadors un complement equivalent al 100% del salari a partir del segon dia de la baixa fins als 90 dies de la mateixa.

Article 49. *Assegurança d'accident*

1. L'empresa contractarà a favor dels seus treballadors una assegurança amb capitals assegurats de 38.110 euros per al cas de mort, 24.720 euros en el supòsit d'invalidesa permanent total i 43.260 euros en la invalidesa permanent absoluta.

2. Aquesta assegurança cobrirà el risc d'accident de treball i serà independent de les prestacions derivades a la pertinença al règim general de la Seguretat Social.

3. Les primes derivades de la contractació de l'assegurança seran a càrrec de l'empresa que assumirà exclusivament l'esmentada obligació.

El pagament dels capitals assegurats serà per compte de la companyia asseguradora.

4. L'empresa disposa d'1 mes des de la publicació per part de l'Autoritat Laboral, per adequar les pòlisses contractades a les cobertures que esmenta aquest article, d'acord amb el que preveu l'article 90 del Reial decret legislatiu 2/2015, del 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

Article 50. *Suspensió del permís de conducció*

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

a) El contracte quedarà en suspens des del moment de la suspensió del permís fins 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-se provisionalment al treballador, l'empresa li oferirà, podent aquell acceptar-ho o rebutjar-ho.

c) Si ho accepta realitzarà el treball i percebrà la remuneració corresponent al nou lloc de treball.

Si no ho accepta operarà la suspensió a la que es refereix l'apartat anterior.

d) Aquestes situacions tindran una duració màxima de 90 dies, a comptar des del primer dia de la suspensió del permís.

Arribat el dia 91 sense que el treballador tingués recuperat el seu permís, el contracte s'extingirà definitivament, per la impossibilitat del compliment de la prestació laboral.

e) Si abans de transcórrer l'esmentat termini el treballador recuperés el seu permís de conducció, cessarà la situació de suspensió o de treball alternatiu, tornant a realitzar les funcions pròpies de la seva categoria.

2. Si la suspensió fos com a conseqüència de fet aliè a la prestació del treball operarà només la suspensió contractual per al màxim indicat, sense que existeixi obligació empresarial d'oferir lloc de treball alternatiu.

Article 51. *Permís de conduir*

1. El personal de moviment d'aquest Conveni que vagi a conduir algun vehicle, estarà obligat a informar a l'empresa, en el moment de la seva contractació, dels punts que en aquell moment posseeix en el seu permís de conducció. Igualment, haurà d'informar a l'empresa amb caràcter immediat quan li siguin retirats els punts del seu permís de conducció.

2. En el cas de pèrdua de punts, es procedirà d'igual manera que en relació a la suspensió del permís de conduir.

Article 52. *Reconeixements mèdics anuals*

1. Anualment, i a petició dels treballadors, es portarà a terme un reconeixement mèdic pels serveis de prevenció contractats per l'empresa.

2. L'empresa rebrà informació en relació a l'aptitud del treballador per desenvolupar les funcions del seu lloc de treball.

Capítol IX Igualtat

Article 53. *Igualtat d'oportunitats*

L'empresa està obligada a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, haurà d'adoptar les mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que haurà de negociar, i en el seu cas acordar, amb el representant legal dels treballadors en els termes previstos a la legislació vigent.

Disposició addicional 1a. Clàusula de desvinculació

S'estarà a allò disposat a l'article 82.3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors.

Disposició addicional 2a. Llei Prevenció de riscos

Les parts es comprometen a aplicar en tots els seus termes, i dins de la vigència del present Conveni col·lectiu, el contingut íntegre per al sector de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Disposició transitòria 1a. Publicació

En el cas que la publicació del Conveni al Butlletí Oficial de la província de Barcelona fos posterior a la data d'entrada en vigor, s'aplicarà amb efectes retroactius a les matèries en què resulti possible.

ANNEX I

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

La classificació del personal que a continuació es consigna és merament enunciativa i en cap cas suposa l'obligació de que existeixin llocs de treball de tots els grups professionals ni de totes les categories relacionades, el que estarà en funció de les necessitats de l'empresa.

Per tant, el personal que presti els seus serveis a Mensabages, SL, es classificarà en algun dels següents grups professionals:

GRUP I

- Personal superior i tècnic:

S'entén per tal qui amb pròpia iniciativa i dins de les normes dictades per la direcció o pels seus superiors jeràrquics, exerceixen funcions de caràcter tècnic i/o de comandament i organització. No s'inclou a qui per les característiques del seu contracte i/o desenvolupament del seu comés correspongui la qualificació de "personal d'alta direcció".

Aquest grup I, està integrat per les categories professionals que a continuació es relacionen, les funcions de les quals i els seus comesos són els que, amb caràcter indicatiu, igualment es consignen:

- a) Gerent: Empleat, previst o no de poders, que amb pròpia iniciativa i dins de les normes dictades per la direcció de l'empresa, depenent directament de la mateixa,

exerceix funcions directives de comandament i organització.

b) Director d'àrea o departament: Empleat, previst o no de poders, que amb pròpia iniciativa i dins de les normes dictades per la direcció de l'empresa o pel gerent, depenent directament dels mateixos o d'algun d'ells, exerceix funcions directives inherents a una parcel·la o departament de l'empresa.

c) Supervisor: Empleat, previst o no de poders, que a les ordres immediates d'un cap d'àrea o departament, o, en el seu defecte del gerent o director general, està encarregat d'orientar, dirigir i donar unitat a una secció, distribuint, en el seu cas, els treballs entre el personal que d'ell depengui.

GRUP II

- Personal d'administració:

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

a) Responsable administratiu: És el treballador que, sota la seva pròpia responsabilitat, realitza treballs que requereixen plena iniciativa, tant a l'empresa com a visites a clients i organismes, així com funcions de cap de tràfic del personal de moviment. Aquestes funcions, inclouen, entre d'altres, el repartiment de treball entre el personal de moviment, l'assignació de vehicles als seus respectius serveis, l'atenció de imprevistos, etc., així mateix, és el responsable de la resta de personal del mateix grup professional que hi hagi en el centre de treball.

b) Oficial de 1a: És el treballador que sota la seva pròpia responsabilitat realitza amb la màxima perfecció treballs que requereixen iniciativa, podent tenir sota el seu comandament a personal administratiu d'inferior categoria.

S'adscriuen a aquesta categoria els programadors informàtics.

c) Oficial de 2a: És el treballador que, amb iniciativa i responsabilitat restringida, realitza treballs secundaris que només exigeixen coneixements generals de la tècnica administrativa.

S'inclouen en aquesta categoria professional els treballadors que la seva tasca principal sigui la d'operador de sistemes.

d) Auxiliar administratiu: És el treballador major de 18 anys que es dedica a operacions administratives elementals i mecàniques necessàries, ajudant a oficials i caps. Pot utilitzar màquines d'oficina i terminals d'ordinador.

e) Aspirants: Són els treballadors de 16 i 17 anys que inicien la seva activitat laboral realitzant una activitat preparatòria a l'administrativa.

Al complir els 18 anys d'edat (amb efectes del dia 1 del mes natural següent), passaran automàticament a la categoria d'auxiliars.

f) Comercial sènior: És el treballador que, amb plena autonomia en la seva labor comercial i amb acreditada experiència en el seu lloc de treball, realitza funcions comercials.

La seva funció principal es centra en les labors de captació de clients i promoció

d'operacions vinculades al negoci de l'empresa, que a més 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.

g) Comercial júnior: És el treballador que, sota les directrius d'un comercial sènior o de la direcció de l'empresa o de la persona en la què 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 l'empresa, que a més 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.

GRUP III

- Personal de moviment:

Pertanyen a aquest grup tots els treballadors que les seves funcions, incloquin, entre d'altres els moviments, classificació i arrossegament de mercaderies i paquets en les instal·lacions de l'empresa o fora de la mateixa, distribuint-se en els següents nivells professionals:

a) Conductor-repartidor de vehicle lleuger: És el treballador per compte aliena que condueix un vehicle lleuger de 4 rodes, propietat o no de l'empresa, l'activitat del qual consisteix en la realització personal dels serveis de recollida, tràmits, custòdia i lliurament de documents, mercaderies i petita paqueteria en general. Entre les seves funcions s'inclouen així mateix, cobrar ports, reemborsaments, així com factures que el client sol·liciti pagar al comptat.

En el supòsit de què el vehicle sigui de l'empresa, el treballador ha d'actuar amb diligència exigible per la seguretat del vehicle i de la mercaderia, corresponent-li la realització de les tasques complementàries necessàries per al correcte funcionament, manteniment, conservació i condicionament del vehicle i protecció d'aquest i de la càrrega. Haurà de comunicar d'immediat al responsable o persona que a l'efecte l'empresa assenyali, qualsevol anomalia que detecti en el vehicle.

Haurà de realitzar els seus recorreguts pels itineraris que se li fixin o, de no estar fixats, pels que siguin més favorables per al correcte compliment del servei.

b) Missatger de moto: És el treballador per compte aliena que condueix un vehicle a motor de 2 rodes, propietat del treballador, l'activitat del qual consisteix en la realització personal dels serveis de recollida, tràmits, custòdia i lliurament de documents, mercaderies i petita paqueteria en general. Entre les seves funcions s'inclouen així mateix cobrar ports, reemborsaments, així com factures que el client sol·liciti pagar al comptat.

Ha d'actuar amb diligència exigible per la seguretat, manteniment, conservació i condicionament de la càrrega.

Haurà de realitzar els seus recorreguts pels itineraris que se li fixin o, de no estar fixats, pels que siguin més favorables per al correcte compliment del servei.

c) Andarins: 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 del encarregat d'organitzar el servei. Entre les seves funcions s'inclouen així mateix cobrar ports, reemborsaments, així com factures que el client sol·liciti pagar al comptat.

Per efectuar el seu treball l'andarí utilitzarà els mitjans públics de transport, urbans i/o interurbans, o bé, quan les distàncies a recórrer raonablement ho permetin, realitzarà el servei caminant, tot això de conformitat amb la pràctica habitual establerta a l'empresa.

GRUP IV

- Personal subaltern:

És el que realitza tasques accessòries i complementàries a les activitats principals de l'empresa:

a) Mosso o peó: És el treballador que realitza principalment funcions manuals en les que predomina l'esforç.

S'adscriu a aquesta categoria el personal de neteja.

b) Vigilants: Té al seu càrrec el servei de vigilància nocturna o diürna dels locals, podent posar en marxa els serveis de calefacció, refrigeració, etc. Així com realitzar, durant la seva jornada, altres treballs que no impedeixin la seva funció principal de vigilància.

ANNEX II

TAULA SALARIAL 2018

Nivells salarials	Salari base mensual	Antiguitat mensual
Personal superior i tècnic		
Gerent	1.260,52	25,13
Director Àrea o dpt.	1.062,52	25,13
Supervisor	964,80	25,13
Personal d'administració		
Responsable Administratiu	1.062,67	25,13
Oficial de 1a	964,80	25,13
Oficial de 2a	840,80	25,13
Auxiliar Administratiu	750,00	25,13
Aspirants	735,90	-
Comercial Sènior	840,80	25,13
Comercial Júnior	750,00	25,13
Personal de moviment		
Conductor-repartidor vehicle lleuger	803,54	25,13
Missatger moto	750,00	25,13
Andarins	735,90	25,13
Personal subaltern		
Mossó/peó	735,90	25,13
Vigilants	735,90	25,13

(*) Les categories que tinguin el salari d'acord amb el Salari Mínim Interprofessional, modificaran el seu import de manera anual i en funció del Salari Mínim Interprofessional que estableixi la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

HORES EXTRES DISSABTES, DIUMENGES I FESTIUS:

- Personal oficina:

7,00 EUR/hora, telefonista i administratiu

12,00 EUR/hora, responsable del día

- Missatgers:

7,00 EUR/hora.

ANNEX III

RESUMEN MEDIDAS PARA LA MEJORA DE CALIDAD

Número: 1868

Fecha: 14.09.2017

Información general

Os adjuntamos un resumen, donde se detallan las medidas adoptadas para la mejora en la calidad en el servicio, los importes que conllevan, su reparto y el departamento de central que las gestiona.

Esperamos que esta información os sea de utilidad y quedamos a vuestra disposición a través de los canales descritos.

ERRORES DETECTADOS:

- Datos falsos sin reclamación del cliente (controles aleatorios):

Transmisión de información no correspondiente en el envío (estados no reales, firmas falsificadas, etc.)

- Importe sancionable: Sanción a la franquicia infractora de 100 EUR.
- Reparto del importe: 100 EUR en Fitman.
- Departamento de contacto: Análisis de datos: analisisdedatos.log@mrw.es

- Datos falsos con reclamación del cliente:

En caso de reclamación del cliente (alta en la APP de reclamaciones) por datos falsos. Además, si la entrega se ha realizado con manifiesto de entrega en vez de con TTMM, se penalizará igualmente, siempre que no se pueda demostrar la veracidad del manifiesto.

- Importe sancionable: Sanción a la franquicia infractora de 100 EUR + devolución del porte al cliente o cupones gratuitos.
- Reparto del importe: La franquicia del cliente ingresa el porte para devolver a su cliente o se tramitan los cupones directamente al cliente y los 100 EUR en Fitman.
- Departamento de contacto: Reclamaciones de calidad: reclamaciones@mrw.es

- Entregas con negligencia:

En caso de reclamación del cliente (alta en la APP de reclamaciones), de cualquier entrega realizada fuera de los parámetros de la calidad estipulados (entrega en buzón, envíos dejados en la calle o cualquier entrega que perjudique a la calidad de la marca).

- Importe sancionable: Sanción a la franquicia infractora de 100 EUR + devolución del porte al cliente.
- Reparto del importe: La franquicia del cliente ingresa el porte y los 100 EUR en Fitman.
- Departamento de contacto: Reclamaciones de calidad: reclamaciones@mrw.es

- Operativa envíos clínic:

En caso de reclamación del cliente (alta en la APP de reclamaciones), de negligencia de estos envíos (Comunicado núm. 1445 del 28.04.2017).

- Importe sancionable: Sanción a la franquicia infractora de 100 EUR.
 - Reparto del importe: 100 EUR en Fitman.
 - Departamento de contacto: Reclamaciones de calidad: reclamaciones@mrw.es
- Entregas incorrectas con TTMM:

Reclamación por incumplimiento en la operativa marcada en los asistentes de TTMM, tanto en operativas especiales de clientes, así como en la que se detecte un incumplimiento de la Normativa publicada en el Comunicado núm. 1397 del 07.04.2017, en el que se indica que se sustituya la empresa o número, que por defecto sale en receptor, por la persona que realmente firma el envío.

- Importe sancionable: Sanción a la franquicia infractora de 50 EUR + devolución del porte al cliente.
 - Reparto del importe: La franquicia del cliente ingresa el porte y los 50 EUR en Fitman.
 - Departamento de contacto: Reclamaciones de calidad: reclamaciones@mrw.es
- Borrado de albaranes y/o cambios de servicio:

Borrado de albaranes y/o modificaciones de servicios una vez entregado el envío.

- Importe sancionable: 1º detección, sanción a la franquicia infractora de 500 EUR.
 - Reparto del importe: 500 EUR en Fitman.
 - Departamento de contacto: Área de operaciones a través de Ticketing.
- Pérdidas en franquicia:

Envíos que sean extraviados en la franquicia una vez se ha confirmado su llegada.

- Importe sancionable: Sanción a la franquicia infractora de 500 EUR.
 - Reparto del importe: La franquicia del cliente ingresa el 80% del valor de la sanción y el 20% restante se ingresa en Fitman.
 - Departamento de contacto: Área de seguridad a través de Ticketing.
- Robos sufridos en furgonetas y/o franquicia por negligencia:

Robos sufridos por no tener las medidas de seguridad reglamentarias.

- Importe sancionable: Sanción a la franquicia infractora de 500 EUR.
 - Reparto del importe: 500 EUR en Fitman.
 - Departamento de contacto: Área de seguridad a través de Ticketing.
- Recogidas sin efectuar:

Recogidas no efectuadas tras solicitud de otras plazas y/o clientes.

- Importe sancionable:
 - El coste generado de realizar la recogida por medios de central será imputado a la franquicia que no realice el servicio.
 - 3 recogidas no realizadas e injustificadas en el mismo mes, 300 EUR.
 - Cada 4 meses, más de 4 recogidas no realizadas e injustificadas, 300 EUR.
 - Reparto del importe: Importe total de la sanción en Fitman.
 - Departamento de contacto: Área de operaciones a través de Ticketing.
- No escanear bultos en plataformas de destino:

Los bultos recogidos en las Plat. de destino han de ser escaneados con TTMM, de esta forma los clientes tiene mayor visibilidad de donde está su envío en cada momento.

- Importe sancionable: El no cumplimiento de esta normativa implicará la imputación de la incidencia 12103. Dichas incidencias se computan en el Cuadro de Mando para clasificarse en niveles de calidad óptimos o no. En caso de no clasificarse en un nivel óptimo, se sanciona económicamente según lo descrito en el protocolo de CM franquicias.
- Departamento de contacto: Área de operaciones a través de Ticketing.
- Incumplimiento operativa burofax sin reclamación del cliente (controles aleatorios):

Incumplir con la operativa descrita para el Servicio Burofax.

- Importe sancionable: Sanción a la franquicia infractora de 100 EUR.
- Reparto del importe: 100 EUR en Fitman.
- Departamento de contacto: Burofax: burofax@mrw.es
- Incumplimiento operativa burofax con reclamación del cliente:

En caso de reclamación del cliente (alta en la APP de reclamaciones) por incumplir con la operativa descrita para el Servicio Burofax.

- Importe sancionable: Sanción a la franquicia infractora de 100 EUR + devolución del porte al cliente.
- Reparto del importe: La franquicia del cliente ingresa el porte y los 100 EUR en Fitman.
- Departamento de contacto: reclamaciones de calidad: reclamaciones@mrw.es

Os recordamos la importancia del cumplimiento de estas medidas para asegurar una óptima calidad y la satisfacción de todos nuestros clientes.

Barcelona, 31 de maig de 2018

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