

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ de 18 de desembre de 2017, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball i Benestar Laboral, per la qual es disposa el registre i la publicació del text del Conveni col·lectiu de l'empresa Mensajeros Costa Blanca, SA. [2018/921]

Vist el text del Conveni col·lectiu de l'empresa Mensajeros Costa Blanca, SA, subscrit per la comissió negociadora, integrada per un representant de l'empresa i, per part dels treballadors, per membres de la representació unitària, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refòs de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que estableix l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, el Decret 104/2017, de 21 de juliol, del Consell, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, i l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, resol:

Primer

Ordenar-ne la inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb la notificació a la comissió negociadora i dipòsit del text del conveni.

Segon

Disposar-ne la publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 18 de desembre de 2017.– El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

Conveni Col·lectiu Mensajeros Costa Blanca, SA Any 2017-2025

Capítol I. Disposicions generals
Article 1. Determinació de les parts
Article 2. Àmbit funcional
Article 3. Àmbit geogràfic
Article 4. Durada i vigència
Article 5. Denúncia i pròrroga
Article 6. Comissió Paritària
Article 7. Adhesió als procediments del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana
Article 8. Compensació i absorció
Article 9. Garantia *ad personam*
Article 10. Vinculació a la totalitat
Article 11. Dret supletori
Capítol II. Organització del treball
Article 12. Organització del treball
Article 13. Mobilitat funcional i flexibilitat horària
Article 14. Polivalència i ocupació plena
Article 15. Mobilitat geogràfica
Article 16. Desenvolupament de l'activitat
Article 17. Plantilla i sistema de classificació professional
Article 18. Grups professionals
Capítol III. Contractacions, cessaments i promocions
Article 19. Contractacions
Article 20. Períodes de prova
Article 21. Cessaments
Article 22. Promoció

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 18 de diciembre de 2017, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio colectivo de la empresa Mensajeros Costa Blanca, SA. [2018/921]

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Mensajeros Costa Blanca, SA, suscrito por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por un representante de la empresa, y de otra, por miembros de la representación unitaria de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo a lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, y en el Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo y en el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 18 de diciembre de 2017.– El subdirector general de Relacions Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

Convenio Colectivo Mensajeros Costa Blanca, SA Años 2017-2025

Capítulo I. Disposiciones generales
Artículo 1. Determinación de las partes
Artículo 2. Ámbito funcional
Artículo 3. Ámbito geográfico
Artículo 4. Duración y vigencia
Artículo 5. Denuncia y prórroga
Artículo 6. Comisión paritaria
Artículo 7. Adhesión a los procedimientos del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana
Artículo 8. Compensación y absorción
Artículo 9. Garantía *ad personam*
Artículo 10. Vinculación a la totalidad
Artículo 11. Derecho supletorio
Capítulo II. Organización del trabajo
Artículo 12. Organización del trabajo
Artículo 13. Movilidad funcional y flexibilidad horaria
Artículo 14. Polivalencia y plena ocupación
Artículo 15. Movilidad geográfica
Artículo 16. Desarrollo de la actividad
Artículo 17. Plantilla y sistema de clasificación profesional
Artículo 18. Grupos profesionales
Capítulo III. Contrataciones, ceses y promociones
Artículo 19. Contrataciones
Artículo 20. Períodos de prueba
Artículo 21. Ceses
Artículo 22. Promoción



Capítol IV. Jornada
Article 23. Jornada
Article 24. Horaris
Article 25. Festius i diumenges
Article 26. Vacances
Capítol V. Règim de treball de missatgers, ciclomissatgers, conductors i caminadors
Article 27. Contingut de la prestació
Article 28. Forma de la prestació
Article 29. Normes específiques per a vehicles dels missatgers i els ciclomissatgers
Article 30. Conceptes de facturació
Article 31. Rendiment mínim exigible
Article 32. Diligència en el treball
Article 33. Roba de treball
Capítol VI. Retribucions
Article 34. Retribució salarial
Article 35. Retribució mínima garantida
Article 36. Despeses de locomoció
Article 37. Plus de perillositat
Article 38. Gratificacions extraordinàries
Article 39. Complement per antiguitat
Article 40. Forma de pagament
Article 41. Fixació de taules salarials
Capítol VII. Llicències, suspensió i extinció del contracte de treball

Article 42. Llicències
Article 43. Lactància
Article 44. Llicències sense sou
Article 45. Excedències
Article 46. Suspensió del contracte de treball
Article 47. Extinció del contracte de treball
Capítol VIII. Faltes i sancions
Article 48. Règim de faltes i sancions
Article 49. Faltes lleus
Article 50. Faltes greus
Article 51. Faltes molt greus
Article 52. Sancions
Capítol IX. Discriminació, discapacitat, igualtat, medi ambient i disposicions diverses
Article 53. Clàusula de no-discriminació i de la igualtat
Article 54. Persones amb discapacitat
Article 55. Víctimes de violència de gènere
Article 56. Reducció de jornada per motius familiars
Article 57. Reducció o reordenació de jornada per víctima de violència de gènere
Article 58. Medi ambient
Article 59. Acció sindical
Article 60. Formació professional
Article 61. Protocol d'actuació en matèria de prevenció de l'assetjament sexual en el treball
Article 62. Assegurança d'accidents de treball
Article 63. Complement IT
Article 64. Suspensió del permís de conducció
Article 65. Reconeixements mèdics anuals
Article 66. Protecció de l'embaràs
Annex I. Grups professionals
Annex II. Taules salarials
Annex III. Retribucions per unitat d'obra

*Conveni Col·lectiu de treball de l'empresa
Mensajeros Costa Blanca, SA*

*Capítol I
Disposicions generals*

Article 1. Determinació de les parts

Aquest conveni col·lectiu s'acorda entre la representació de l'empresa Mensajeros Costa Blanca, SA, i els representants dels treballadors dels dos centres de treball, el Comitè d'Empresa del centre de València i el delegat de personal del centre d'Alacant.

Capítulo IV. Jornada
Artículo 23. Jornada
Artículo 24. Horarios
Artículo 25. Festivos y domingos
Artículo 26. Vacaciones
Capítulo V. Régimen de trabajo de mensajeros/as, ciclomensajeros/as, conductores/as y andarines/as
Artículo 27. Contenido de la prestación
Artículo 28. Forma de la prestación
Artículo 29. Normas específicas para vehículos de los/las mensajeros/as y ciclomensajeros/as
Artículo 30. Conceptos de facturación
Artículo 31. Rendimiento mínimo exigible
Artículo 32. Diligencia en el trabajo
Artículo 33. Prendas de trabajo
Capítulo VI. Retribuciones
Artículo 34. Retribución salarial
Artículo 35. Retribución mínima garantizada
Artículo 36. Gastos de locomoción
Artículo 37. Plus de peligrosidad
Artículo 38. Gratificaciones extraordinarias
Artículo 39. Complemento por antigüedad
Artículo 40. Forma de pago
Artículo 41. Fijación tablas salariales
Capítulo VII. Licencias, suspensión y extinción del contrato de trabajo

Artículo 42. Licencias
Artículo 43. Lactancia
Artículo 44. Licencias sin sueldo
Artículo 45. Excedencias
Artículo 46. Suspensión del contrato de trabajo
Artículo 47. Extinción del contrato de trabajo
Capítulo VIII. Faltas y sanciones
Artículo 48. Régimen de faltas y sanciones
Artículo 49. Faltas leves
Artículo 50. Faltas graves
Artículo 51. Faltas muy graves
Artículo 52. Sanciones
Capítulo IX. Discriminación, discapacidad, igualdad, medio ambiente y disposiciones varias
Artículo 53. Cláusula de no discriminación y de la igualdad
Artículo 54. Personas con discapacidad
Artículo 55. Víctimas de violencia de género
Artículo 56. Reducción de jornada por motivos familiares
Artículo 57. Reducción o reordenación de jornada por víctima de violencia de género
Artículo 58. Medio ambiente
Artículo 59. Acción sindical
Artículo 60. Formación profesional
Artículo 61. Protocolo de actuación en materia de prevención del acoso sexual en el trabajo
Artículo 62. Seguro de accidentes de trabajo
Artículo 63. Complemento I.T
Artículo 64. Suspensión del permiso de conducción
Artículo 65. Reconocimientos médicos anuales
Artículo 66. Protección del embarazo
Anexo I. Grupos profesionales
Anexo II. Tablas salariales
Anexo III. Retribuciones por unidad de obra

*Convenio colectivo de trabajo de la empresa
Mensajeros Costa Blanca, SA*

*Capítulo I
Disposiciones generales*

Artículo 1. Determinación de las partes

El presente convenio colectivo se acuerda entre la representación de la empresa Mensajeros Costa Blanca, SA, y los representantes de los trabajadores de los dos centros de trabajo, el Comité de Empresa del centro de Valencia y el delegado de personal del centro de Alicante.



Article 2. Àmbit funcional

1. Aquest conveni col·lectiu regula les relacions laborals dels treballadors de Mensajeros Costa Blanca, SA, que treballen dins del seu àmbit geogràfic.

2. Queda exclòs de l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni col·lectiu el personal directiu no reflectit en l'annex I d'aquest conveni col·lectiu o subjecte a relació laboral d'alta direcció d'acord amb el previst en la legislació laboral vigent.

Article 3. Àmbit geogràfic

Aquest conveni col·lectiu és aplicable als treballadors que presten els serveis als centres de treball situats a les províncies de València i Alacant.

Article 4. Durada i vigència

1. Aquest conveni tindrà una durada de huit anys, des de l'1 de desembre de 2017 fins al 30 de novembre de 2025.

2. Durant la vigència del conveni col·lectiu, l'empresa, el Comitè d'Empresa i el delegat de personal podran negociar-ne la revisió.

Article 5. Denúncia i pròrroga

1. Finalitzada la durada d'aquest el 30 de novembre de 2025, el conveni es prorrogarà d'un any a un altre per reconducció tàcita, excepte denúncia expressa d'alguna de les parts signants.

2. Qualsevol de les parts signants podrà denunciar aquest conveni mitjançant comunicació per escrit a l'altra part, feta dos mesos abans de la finalització de la seua durada o de la de qualsevol de les pròrrogues.

Perquè la denúncia tinga efecte haurà de fer-se mitjançant comunicació escrita a l'altra part, i aquesta comunicació haurà de registrar-se en la Conselleria de Treball, Departament de Convenis i Acords Col·lectius de la Generalitat Valenciana.

3. Una vegada denunciada aquest conveni col·lectiu, en el termini màxim d'un mes es procedirà a constituir-ne la comissió negociadora. Les dues parts establiran un calendari o un pla de negociació, i aquesta etapa s'iniciarà en un termini màxim de quinze dies que comptarà a partir de la constitució de la mesa negociadora.

4. A pesar d'haver sigut denunciat per una de les parts dins del termini i en la forma escaient, les condicions pactades en aquest conveni subsistirán i seran aplicables durant les negociacions, mentres no se substituïsquen per un nou text pactat entre les parts signants.

Article 6. Comissió paritària

1. La interpretació i la vigència dels acords que conté aquest conveni quedarà encomanada a una comissió constituïda per dos membres: un membre del Comitè d'Empresa i un altre que designe l'empresa. La comissió paritària tindrà les funcions que la llei li reconeix, així com la funció d'assessorament en els conflictes laborals que puguem sorgir a l'empresa durant la vigència del conveni.

2. La comissió paritària podrà dotar-se d'un reglament de funcionament i haurà de reunir-se amb caràcter ordinari una vegada cada sis mesos i amb caràcter extraordinari quan siga necessari.

Article 7. Adhesió als procediments del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana

1. Les parts signants d'aquest conveni pacten expressament la submissió als procediments de conciliació, mediació i arbitratge del TAL, per a la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiva o plural que puguem suscitar-s'hi, així com els de caràcter individual, no exclosos expressament de les competències d'aquest tribunal, com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial.

2. Així mateix, se sotmeten al TAL en els supòsits previstos en l'article 82.3 del TRLET, i el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge en el cas que no s'aconseguisca un acord durant les negociacions per a la renovació d'aquest conveni col·lectiu.

Article 8. Compensació i absorció

1. Les condicions que es pacten en aquest conveni substitueixen íntegrament les que fins que aquest es va signar regien per qualsevol pacte, causa o origen. Les condicions econòmiques no poden ser inferiors a les existents a la signatura d'aquest conveni.

Artículo 2. Ámbito funcional

1. El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras de Mensajeros Costa Blanca, SA, que desarrollan su trabajo dentro de su ámbito geográfico.

2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este convenio colectivo el personal directivo, no reflejado en el anexo I del presente convenio colectivo, o sujetos a relación laboral de alta dirección conforme lo previsto en la legislación laboral vigente.

Artículo 3. Ámbito geográfico

El presente convenio colectivo es de aplicación a los trabajadores y las trabajadoras que presten sus servicios en los centros de trabajo ubicados en las provincias de Valencia y Alicante.

Artículo 4. Duración y vigencia

1. La duración del presente convenio será de ocho años, desde el 1 de diciembre de 2017 al 30 de noviembre de 2025.

2. Durante la vigencia del convenio colectivo, la empresa, el Comité de Empresa y el delegado de personal, podrán negociar su revisión.

Artículo 5. Denuncia y prórroga

1. Finalizada su duración el 30 de noviembre de 2025, el convenio se prorrogará de un año a otro por tacita reconducción, salvo denuncia expresa de alguna de las partes firmantes.

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

Para que la denuncia tenga efecto habrá de hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que habrá de registrarse en la Conselleria de Trabajo, Departamento de Convenios y Acuerdos Colectivos de la Generalitat Valenciana.

3. Una vez denunciado el presente convenio colectivo, en el plazo máximo de un mes se procederá a constituir la comisión negociadora. Ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar esta etapa en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la mesa negociadora.

4. Pese haber sido denunciado por una de las partes en tiempo y forma, las condiciones pactadas en el presente convenio subsistirán y serán de aplicación durante las negociaciones, en tanto en cuanto no sean substituidas por un nuevo texto pactado entre las partes firmantes.

Artículo 6. Comisión paritaria

1. La interpretación y vigencia de los acuerdos contenidos en el presente convenio quedará encomendada a una comisión constituída por 2 miembros: un miembro del Comité de Empresa y otro que designe la empresa. La Comisión paritaria tendrá las funciones que la Ley le reconoce, así como la función de asesoramiento en los conflictos laborales que pudieran surgir en la empresa durante la vigencia del convenio.

2. La comisión paritaria podrá dotarse de un reglamento de funcionamiento, y debe reunirse con carácter ordinario una vez cada seis meses, y con carácter extraordinario cuando sea necesario.

Artículo 7. Adhesión a los procedimientos del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana

1. Las partes firmantes del presente convenio pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje del TAL, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual, no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial.

2. Asimismo, se someten al TAL en los supuestos previstos en el artículo 82.3 del TRLET, y el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje en el supuesto de que no se alcanzase un acuerdo durante las negociaciones para la renovación del presente convenio Colectivo.

Artículo 8. Compensación y absorción

1. Las condiciones que se pactan en el presente convenio substituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían por cualquier pacto, causa u origen. Las condiciones económicas no pueden ser inferiores a las existentes a la firma de este convenio.

2. Les disposicions legals futures que puguen suposar un canvi econòmic en tots o en alguns dels conceptes retributius pactats en aquest conveni, o suposen la creació d'altres de nous, únicament tindran eficàcia pràctica quan, considerats en totalitat i en còmput anual, superen els establits en aquest conveni, i, en cas contrari, s'hauran d'entendre absorbits per les condicions pactades en aquest.

Article 9. Garantia ad personam

Als treballadors que perceben remuneracions superiors a les establides en aquest conveni, considerades globalment i en còmput anual, els seran respectades aquelles a títol personal.

Article 10. Vinculació a la totalitat

En cas que la jurisdicció laboral declare contrari a les disposicions legals vigents en el moment de la signatura del conveni algun dels pactes d'aquest, la declaració de nul·litat afectarà únicament el pacte concret i es mantindrà la vigència i la validesa de la resta del conveni, i les dues parts es comprometen a renegociar el pacte nul de nou.

Article 11. Dret supletori

En allò no regulat per aquest conveni, caldrà ajustar-se al que es disposa en el corresponent estatut dels treballadors vigent, i en particular a les normes que actualment recull el títol III d'aquest, i les normes legals de caràcter general.

Capítol II
Organització del treball

Article 12. Organització del treball

1. Conforme amb la legislació vigent, l'organització del treball en cada un dels centres, dependències i unitats de l'empresa és facultat exclusiva de la direcció de l'empresa, sense perjudici dels drets i les facultats de negociació, audiència, consulta o informació reconegudes als treballadors en l'Estatut dels Treballadors i en aquest conveni, especialment el que es disposa en l'article 53.

2. És obligatori per al personal l'observació i el compliment de les normes i les instruccions que es dicten, que sempre hauran d'estar emparades per la legislació vigent.

Article 13. Mobilitat funcional i flexibilitat horària

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

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

b) El personal tindrà dret a les retribucions de les funcions que faça de manera efectiva, excepte en els casos de funcions amb una retribució inferior, i en aquest cas es mantindran les retribucions d'origen.

c) La mobilitat haurà d'estar basada en necessitats organitzatives, tècniques o de producció.

d) L'empresari haurà de comunicar la mobilitat al Comitè d'Empresa o al delegat de personal.

2. Igualment, la direcció de l'empresa podrà efectuar els canvis d'horaris que considere necessaris, respectant en qualsevol cas els límits de l'Estatut dels Treballadors en matèria de temps de treball i, concretament, el dret dels treballadors a conèixer el dia i l'hora de la prestació del treball.

Article 14. Polivalència i ocupació plena

A fi que el treballador estiga ocupat tota la jornada, la direcció de l'empresa podrà facilitar-li les tasques necessàries per a això i procurarà respectar la professionalitat dels grups professionals.

Article 15. Mobilitat geogràfica

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

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 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 9. Garantía ad personam

A los trabajadores y las trabajadoras que perciban remuneraciones superiores a las establecidas en este convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, les serán respetadas aquellas a título personal.

Artículo 10. 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, la declaración de nulidad afectará únicamente al pacto concreto manteniéndose la vigencia y validez del resto del convenio, comprometiéndose ambas partes a renegociar de nuevo el pacto nulo.

Artículo 11. Derecho supletorio

En lo no regulado por el presente convenio se estará a lo dispuesto en el correspondiente Estatuto de los Trabajadores vigente, y en particular las normas que actualmente recoge el título III del mismo, y las normas legales de carácter general.

Capítulo II
Organización del trabajo

Artículo 12. Organización del trabajo

1. Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo en cada uno de los centros, dependencias y unidades de la empresa es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, sin perjuicio de los derechos y facultades de negociación, audiencia, consulta o información reconocidas a los/las trabajadores/as en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente convenio, especialmente lo dispuesto en el artículo 53.

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

Artículo 13. Movilidad funcional y flexibilidad horaria

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

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

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

c) La movilidad deberá estar basada en necesidades organizativas, técnicas o de producción.

d) El empresario deberá comunicar la movilidad al Comité de Empresa o delegado de personal.

2. Igualmente, la Dirección de la empresa podrá efectuar los cambios de horarios que considere necesarios, respetando en todo caso los límites del Estatuto de los Trabajadores en materia de tiempo de trabajo, y en concreto, el derecho del/de la trabajador/a a conocer el día y la hora de la prestación del trabajo.

Artículo 14. Polivalencia y plena ocupación

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

Artículo 15. Movilidad geográfica

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



Article 16. Desenvolupament de l'activitat

1. Es considera centre de treball la unitat productiva amb organització específica que siga donada d'alta com a tal, davant de l'autoritat laboral, independentment d'on es desenvolupe l'activitat que es durà a terme a les poblacions, districtes, zones, sectors o llocs de treball que l'empresa indique dins de l'àmbit d'aquesta i adscrits al centre de treball que hi corresponga.

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

3. Els centres de treball hauran d'ajustar-se a les obligacions fixades en la Llei de prevenció de riscos laborals.

4. Respecte a la qualitat de treball, i considerant que el tipus d'activitat desenvolupada de distribució postal depén del compliment dels terminis pactats amb els clients quant a la captació de clients, la continuïtat d'aquests i, per tant, el manteniment dels llocs de treball, el personal igualment s'ajustarà de forma estricta a les disposicions que l'empresa li indique, sempre que no contravinga a la legislació vigent.

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

Article 17. Plantilla i sistema de classificació professional

1. L'empresa tindrà la facultat de determinar la plantilla necessària en cada moment.

2. A l'efecte d'aquest conveni col·lectiu, s'entén sistemàticament de classificació professional l'ordenació jurídica amb base tècnica i organitzativa emanada de la negociació col·lectiva, per la qual es preveu la inclusió dels treballadors en un marc general que estableix les diferents comeses laborals a l'empresa.

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

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

5. El sistema de classificació professional s'articula d'acord amb l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors mitjançant la modalitat de grups professionals.

6. Els treballadors seran classificats segons les activitats professionals que desenvolupen o siga necessari desenvolupar en cada moment en el si de l'empresa, i a les normes que s'estableixen en aquest sistema de classificació professional, i serà l'instrument segons el qual aquelles han de ser definides.

7. La descripció de lloc de treball serà l'instrument amb el qual quedarà fixat el conjunt de funcions o especialitats funcionals que determinen l'adscripció a un grup professional.

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

Article 18. Grups professionals

1. En l'annex I d'aquest conveni es recull tant l'enumeració com les definicions dels grups professionals.

Capítol III

Contractacions, cessaments i promocions

Article 19. Contractacions

1. L'ingrés de nous treballadors s'efectuarà en qualsevol de les formes de contractació que les disposicions legals vigents permeten en cada moment atenent les necessitats de l'empresa i sota el principi d'igualtat d'oportunitats.

Artículo 16. Desarrollo de la actividad

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

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

3. Los centros de trabajo deberán ajustarse a las obligaciones fijadas en la Ley de prevención de riesgos laborales.

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

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

Artículo 17. Plantilla y sistema de clasificación profesional

1. Será facultad de la empresa determinar la plantilla necesaria en cada momento.

2. A los efectos del presente convenio colectivo, se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica con base técnica y organizativa emanada de la negociación colectiva, por la que se contempla la inclusión de los trabajadores y las trabajadoras en un marco general que establece los distintos cometidos laborales en la empresa.

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

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

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

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

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

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

Artículo 18. Grupos profesionales

1. En el anexo I de este convenio se recoge tanto la enumeración como las definiciones de los grupos profesionales.

Capítulo III

Contrataciones, ceses y promociones

Artículo 19. Contrataciones

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



2. Qualsevol persona aspirant podrà ser sotmesa a un reconeixement mèdic previ o en el primer mes després de la contractació, ja que és necessari determinar l'aptitud del treballador en el lloc de treball que desenvoluparà.

3. De conformitat amb la previsió que conté l'article 15.1.b de l'Estatut dels Treballadors, es pacta que els contractes eventuais podran tindre una durada màxima de 6 mesos dins d'un període de 12.

4. Dins de l'activitat normal de l'empresa s'identifica com a contracte per servei determinat el vinculat a la durada del contracte d'arrendament de serveis entre l'empresa i el client, sempre que la prestació de serveis del treballador es faça de manera exclusiva o preferent per a aquest 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 establida. Aquests contractes, denominats «de multiservei», han de formalitzar-se per escrit i identificar amb precisió i claredat suficients els serveis objectes d'aquest, així com els treballs que s'hi desenvoluparan.

5. D'acord amb el que estableix l'article 15.1.a de l'Estatut dels Treballadors, la durada màxima del contracte per servei determinat serà de tres anys. Transcorregut aquest termini, els treballadors adquiriran la condició de treballadors fixos de l'empresa.

6. En els casos en què la relació laboral tinga la base en un contracte a temps parcial, l'empresa podrà exigir fer les hores complementàries quan ho haja pactat expressament amb el treballador. El pacte sobre hores complementàries podrà acordar-se en el moment de la celebració del contracte a temps parcial o amb posterioritat a aquest, però constituirà, en tot cas, un pacte específic respecte al contracte. El pacte es formalitzarà necessàriament per escrit. El nombre d'hores complementàries pactades no podrà excedir el 60 % de les hores ordinàries contractades.

7. El preavis de l'empresa al treballador per a fer hores complementàries addicionals a la jornada parcial habitual serà d'un mínim de dues hores en el cas que s'hagen de prestar després de la finalització de la jornada prevista, i de quatre hores si s'han de prestar de manera avançada a l'inici d'aquesta.

Article 20. Períodes de prova

1. En les relacions de treball podrà estipular-se un període de prova que no podrà excedir les durades següents:

- Missatgers, ciclomissatgers i conductors: 30 dies naturals
- Caminadors, mossos i peons: 15 dies naturals
- Tècnics i titulats: 6 mesos
- Caps i encarregats: 3 mesos
- La resta de personal: 30 dies naturals

2. Durant el període de prova, qualsevol de les parts podrà rescindir el contracte sense necessitat de preavis 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 ingressar a l'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'estipulen en el contracte de treball.

5. El treballador que haja cessat a l'empresa i torne a ingressar-hi estarà subjecte igualment al període de prova corresponent al nou contracte que subscriga, sempre que haja transcorregut més d'un any entre el cessament i la nova alta i exercisca funcions diferents.

Article 21. Cessaments

1. Els treballadors que vulguen cessar voluntàriament en el servei de l'empresa estan obligats a posar-ho en coneixement d'aquesta complint els terminis de preavis següents:

- Tècnics i titulats: 2 mesos
- Caps, encarregats i oficials: 1 mes
- La resta de personal: 15 dies naturals

2. L'incompliment de l'obligació de preavisar amb l'antelació requerida, donarà dret a l'empresa a descomptar de la liquidació de treballador una quantitat equivalent a l'import de mig dia de salari per cada dia de retard en l'avís.

2. Todo/a aspirante podrá ser sometido/a a un reconocimiento médico previo o en el primer mes después de la contratación, al ser necesario determinar la aptitud del/de la trabajador/a al puesto de trabajo a desarrollar.

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 6 meses dentro de un periodo de 12.

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

5. De acuerdo a lo establecido por el artículo 15.1.a del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima del contrato por servicio determinado será de 3 años. Transcurrido este plazo los/las trabajadores/as adquirirán la condición de trabajadores/as fijos/as de la empresa.

6. En los casos en los que la relación laboral tenga su base en un contrato a tiempo parcial, la empresa podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el/la trabajador/a. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito. El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias contratadas.

7. El preaviso de la empresa al trabajador o a la trabajadora, para la realización de horas complementarias adicionales a la jornada parcial habitual, será de un mínimo de dos horas en el caso de que se deban prestar tras la finalización de la jornada prevista, y de cuatro horas si se deben prestar de forma adelantada al inicio de esta.

Artículo 20. Periodos de prueba

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

- Mensajeros/as, ciclomensajeros/as y conductores/as: 30 días naturales.
- Andarines/as, mozos/as y peones/as: 15 días naturales.
- Técnicos/as y titulados/as: 6 meses.
- Jefes/as y encargados/as: 3 meses.
- Restante personal: 30 días naturales.

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/la trabajador/a 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/la trabajador/a continuará en la empresa de acuerdo con las condiciones que se estipulen en su contrato de trabajo.

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

Artículo 21. Cesas

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

- Técnicos/as y titulados/as: 2 meses.
- Jefes/as, encargados/as y oficiales: 1 mes.
- Restante personal: 15 días naturales.

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



3. En el moment de causar baixa, el treballador retornarà a l'empresa les eines, la roba de treball, els documents, la telefonia, el material de seguretat, etc. que tinga en el seu poder i siguen propietat de l'empresa, i es condicionarà a aquest lliurament l'abonament de la liquidació d'aquests en un termini no superior a 15 dies.

4. En el cas de produir-se el cessament efectiu del treballador sense haver sigut lliurats els béns que pertanyen a l'empresa en ús del treballador, l'empresa descomptarà el valor dels béns calculats al valor de compra. En cas específic de telèfons, telèfons intel·ligents o PDA, es descomptarà de la liquidació el cost de telefonia o de dades que haja fet.

Article 22. Promoció

1. La promoció professional s'efectuarà conformement a criteris objectius d'idoneïtat i capacitat en relació al lloc de treball que es cobrirà, sense criteris discriminatoris de cap tipus.

2. Quan es tracte de cobrir llocs de treball vacants, es donarà preferència al personal propi enfront del de nova contractació.

Capítol IV Jornada

Article 23. Jornada

1. La jornada ordinària de treball serà de 38 hores setmanals de treball efectiu en còmput mensual.

2. Es respectaran les jornades parcials de treball efectiu que estiguen en vigor a la signatura d'aquest conveni i que existisquen per pactes o contractes individuals.

3. La direcció de l'empresa, en la distribució de la jornada, podrà concentrar els períodes de treball en dies, mesos o períodes determinats, en funció de les necessitats d'organització del treball, i amb un repartiment irregular d'aquesta al llarg de l'any tenint en compte que:

a) Es respectaran els períodes mínims de descans diari i descans mínim entre jornades de 12 hores.

b) Es comunicarà al treballador, amb un preavís de 5 dies, el dia i l'hora de la prestació de treball, així com la justificació del canvi.

c) La jornada serà de dilluns a dissabte.

d) Els treballadors tindran dret a un descans mínim setmanal de dia i mig ininterromput que, com a regla general, comprendrà la vesprada del dissabte o, si escau, el matí del dilluns i el dia complet del diumenge.

Article 24. Horaris

A) Personal de trànsit

1. L'horari serà flexible, del matí i de la vesprada, i es pactarà setmanalment entre l'empresa i els treballadors d'acord amb les necessitats del servei.

2. Quan iniciï i acabe la jornada, el treballador haurà de trobar-se a la central, o trobar-se fent un servei prèviament assignat o fix.

3. El treballador haurà de complir els serveis encomanats, tot i que amb l'execució de l'últim se sobrepassa la jornada diària teòrica, sense que, per aquesta causa, pugui abandonar el treball o demorar el servei. L'excés treballat es computarà en les jornades següents.

4. Després de cada període de dues hores de conducció ininterrompudes en vies interurbanes, el missatger i el conductor tindran dret a un període de descans de 30 minuts que es computarà com a treball efectiu.

B) La resta de personal

1. Regiran els horaris que es pacten anualment respectant la jornada màxima establida.

2. L'empresa exposarà anualment un calendari laboral, amb els dies hàbils, inhàbils i festius, en el tauler d'anuncis en el mes de gener.

Article 25. Festius i diumenges

1. Per la naturalesa de la prestació de serveis de la nostra empresa, tots els treballadors hauran de prestar els serveis en els festius i els diumenges en els quals l'empresa haja de prestar servei.

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

4. En el caso de producirse el cese efectivo del/ de la trabajador/a sin haber sido entregados los bienes propiedad de la empresa en uso del/ de la trabajador/a, la empresa descontará el valor de los bienes calculados a valor de compra. En caso específico de teléfonos, smartphone o PDA, se descontará de la liquidación el coste telefonía o datos que haya producido.

Artículo 22. 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. Se dará preferencia al personal propio frente al de nueva contratación, cuando se trate de cubrir puestos de trabajo vacantes.

Capítulo IV Jornada

Artículo 23. Jornada

1. La jornada ordinaria de trabajo será de 38 horas semanales de trabajo efectivo en cómputo mensual.

2. Se respetarán las jornadas parciales de trabajo efectivo que estuvieran en vigor a la firma de este convenio y que existan por pactos o contratos individuales.

3. La dirección de la empresa, en la distribución de la jornada podrá concentrar los periodos de trabajo en determinados días, meses o períodos, en función de las necesidades de organización del trabajo, y con un reparto irregular de la misma a lo largo del año teniendo en cuenta:

a) Respeto a los períodos mínimos de descanso diario y descanso mínimo entre jornadas de 12 horas.

b) Se comunicará al/la trabajador/a con un preaviso de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo, así como la justificación del cambio.

c) Jornada de lunes a sábado.

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

Artículo 24. Horarios

A) Personal de tráfico

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

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

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

4. Después de cada período de 2 horas de conducción ininterrompidas en vías interurbanas el mensajero o la mensajera y el conductor o la conductora tendrán derecho a un período de descanso de 30 minutos que se computará como si fuera trabajo efectivo.

B) Restante personal

1. Regirán los horarios que se pacten anualmente, respetando la jornada máxima establecida.

2. La empresa expondrá anualmente un calendario laboral, con los días hábiles, inhábiles y festivos, en el tablón de anuncios dentro del mes de enero.

Artículo 25. Festivos y domingos

1. Por la naturaleza de la prestación de servicios de nuestra empresa todos los/las trabajadores/as deberán prestar sus servicios en los festivos y domingos en los que la empresa deba prestar servicio.



2. Per a la distribució de treball en els dies festius i/o diumenges en els quals per la naturalesa del servei que presta l'empresa siga necessari treballar, només els departaments que prestin servei a escala nacional, es donarà prioritat per a la prestació del servei als treballadors que es presenten com a voluntaris. Si amb aquests no és suficient, se sortejarà entre la resta dels treballadors que estiguen facultats per al servei que es prestarà. En cas que no es cobrisca el servei amb treballadors voluntaris, i una vegada fet el sorteig, serà obligatòria l'assistència al treball en festiu i/o diumenge del treballador que haja sigut assignat per sorteig.

3. Quan, excepcionalment, i per raons tècniques o organitzatives, no es puga gaudir el dia de festa corresponent o, si escau, de descans setmanal, l'empresa estarà obligada a compensar el treballador per un període de descans igual a les hores treballades en festiu i/o diumenge incrementades en un 75 %.

Article 26. Vacances

1. El règim de vacances anuals serà de 31 dies naturals per al personal que tinga, com a mínim, un any d'antiguitat a l'empresa. Si l'antiguitat és menor, es gaudirà de 2,5 dies naturals per cada mes d'antiguitat en el moment de prendre-les, computats de l'1 de gener al 31 de desembre.

2. El gaudi de les vacances al llarg de l'any podrà dividir-se en dos o més períodes, si existeix acord entre empresa i treballador, procurant que coincidisquen preferentment en període estival.

3. Es donarà preferència a qui tinga més nivell professional, i dins d'aquest, a qui tinga més antiguitat per a triar els períodes de gaudi que siguen compatibles amb les necessitats del servei.

4. Les vacances es retribuiran al missatger, d'acord amb la mitjana del que ha percebut efectivament en els 6 mesos naturals anteriors al mes en què s'inicia el gaudi, excloses despeses de locomoció.

5. Per a la resta de personal, l'import serà igual al salari base + complement personal (si en té) i + parts proporcionals prorratejades extraordinàries en funció del grup professional al qual pertany.

6. Quan el període de vacances coincidisca en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte derivada del part o de la maternitat o la paternitat, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent de la d'aquestes situacions, immediatament després de finalitzar el període de suspensió, encara que haja acabat l'any natural al fet que corresponguen.

7. Quan el període de vacances coincidisca en el temps amb una incapacitat temporal sobrevinguda abans de l'inici de les vacances assignades, el treballador tindrà dret a gaudir-les en una data diferent, encara que haja acabat l'any natural al fet que corresponguen.

8. Els dies de vacances anuals no podran ser compensats en metàl·lic, excepte en el cas de cessament del treballador a l'empresa o excedència.

9. En cas de tancament del centre de treball per vacances, la direcció de l'empresa consignarà el personal que durant aquest període haja d'executar obres necessàries, tasques de conservació i reparació, i concertarà particularment amb els interessats la manera més convenient de les seues vacances anuals.

10. L'empresa podrà excloure com a període de vacances el que coincidisca amb el de més activitat productiva estacional d'aquesta.

Capítol V

Règim de treball de missatgers, ciclomissatgers, conductors i caminadors

Article 27. Contingut de la prestació

1. El contingut de la prestació per a missatgers, ciclomissatgers, conductors i caminadors consisteix en la realització personal de serveis de recollida, tràmit, custòdia, transport i lliurament de documents i xicoteta paqueteria.

2. El treballador farà els serveis que li assigne el cap de trànsit o les persones encarregades de l'assignació de serveis fixos o esporàdics, així com els que haja d'atendre dels clients, sempre que s'ajusten a les instruccions generals de treball.

2. Para la distribución de trabajo en los días festivos y/o dominicos en los que por la naturaleza del servicio que presta la empresa, sea necesario trabajar, solo aquellos departamentos que prestan servicio a nivel nacional, se dará prioridad para la prestación del servicio a los/las trabajadores/as que se presenten como voluntarios. Si con estos no fuera suficiente, se procederá a sorteo entre el resto de los/las trabajadores/as que estuvieran facultados/as para el servicio a prestar. En caso de no cubrirse el servicio con trabajadores/as voluntarios/as, y una vez realizado el sorteo, será obligatoria la asistencia a trabajo en festivo y/o domingo de aquel trabajador o aquella trabajadora que haya sido asignado/a por sorteo.

3. Cuando excepcionalmente, y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente, o en su caso, de descanso semanal, la empresa vendrá obligada a compensar al/la trabajador/a por un periodo de descanso igual a las horas trabajadas en festivo y/o domingo incrementadas en un 75 %.

Artículo 26. Vacaciones

1. El régimen de vacaciones anuales será de 31 días naturales para el personal que tenga un 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.º de enero al 31 de diciembre.

2. El disfrute de las vacaciones a lo largo del año podrá dividirse en dos o más periodos, si existe acuerdo entre empresa y trabajador/a, procurando que coincidan preferentemente en periodo estival.

3. Se dará preferencia al mayor nivel profesional, y dentro de este, a la mayor antigüedad para elegir los periodos de disfrute que sean compatibles con las necesidades del servicio.

4. Las vacaciones se retribuirán al mensajero y la mensajera, a la media de lo efectivamente percibido en los 6 meses naturales anteriores al mes en que se inicie el disfrute, excluido gastos de locomoción.

5. Para el restante personal su importe será igual al salario base, + complemento personal si lo tuviera y + partes proporcionales prorrateadas extraordinarias en función al grupo profesional al que pertenezca.

6. Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato derivada del parto o de la maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de dichas situaciones, inmediatamente después de finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

7. Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal sobrevenida antes del inicio de las vacaciones asignadas, el/la trabajador/a tendrá derecho a disfrutar las mismas en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

8. Los días de vacaciones anuales no podrán ser compensados en metálico, salvo en el caso de cese del/de la trabajador/a en la empresa o excedencia.

9. En caso de cierre del centro de trabajo por vacaciones, la dirección de la empresa consignará el personal que durante dicho periodo haya de ejecutar obras necesarias, tareas de conservación y reparación, concertando particularmente con los interesados la forma más conveniente de sus vacaciones anuales.

10. La empresa podrá excluir como periodo de vacaciones aquel que coincida con el de mayor actividad productiva estacional de la misma.

Capítulo V

Régimen de trabajo de mensajeros/as, ciclomensajeros/as, conductores/as y andarines/as

Artículo 27. Contenido de la prestación

1. El contenido de la prestación para mensajeros/as, ciclomensajeros/as, conductores/as y andarines/as, consiste en la realización personal de servicios de recogida, trámite, custodia, transporte y entrega de documentos y pequeña paquetería.

2. El/la trabajador/a realizará los servicios que se le asignen por el/la jefe/a de tráfico o personas encargadas de la asignación de servicios fijos o esporádicos, así como aquellos otros que deba atender de los clientes siempre que se ajusten a las instrucciones generales de trabajo.



3. Els serveis que cal efectuar són, per la naturalesa de l'activitat, canviants i imprevisibles. L'assignació durant un període de temps de serveis o clients fixos determinats no genera cap dret a continuar-los fent.

4. El treballador efectuarà els desplaçaments necessaris per a dur a terme els serveis que li encomanen, i haurà de reparar al seu càrrec, dins o fora de la jornada, els errors de lliurament que siguin imputables.

Article 28. Forma de la prestació

1. El treballador haurà d'omplir personalment i escrupolosament els fulls de liquidació i altres documents que l'empresa implante per al control dels serveis que caldrà efectuar, així com els duts a terme a través de seguiment en línia, com ara aplicacions, telèfons intel·ligents o PDA. Així mateix, podrà sol·licitar còpia del full de liquidació en la qual conste el nombre d'albarans per a comprovar-los posteriorment, i signar el justificant de recepció per part de l'empresa sense que això supose l'acceptació del contingut d'aquests fins que es comproven.

2. El treballador està obligat a servir-se de l'equip de treball i/o uniforme que li hagen facilitat, i els ha d'utilitzar exclusivament amb els distintius publicitaris i identificatius decidits per l'empresa i no pot ostentar-ne cap altre. El treballador respondrà davant de l'empresa de la pèrdua o la deterioració d'aquest equip de treball i/o uniforme exceptuant-ne la deterioració per ús continuat. També està obligat a usar material de protecció individual en prevenció de riscos laborals i possibles accidents.

3. El treballador haurà de donar compte a la central immediatament i telefònicament de qualsevol anomalia produïda durant el treball, així com de qualsevol avaria del vehicle emprat o situació que el retarde o li impedisca dur a terme el servei de la manera acordada. Per a aquesta circumstància utilitzarà els mitjans de seguiment en línia, com ara aplicacions, telèfons intel·ligents o PDA, i la trucada telefònica a l'empresa per tal de garantir la comunicació correcta de les incidències.

4. El treballador estarà obligat a retolar el vehicle amb el qual prestarà servei amb el logotip i senyals d'identitat o serveis de l'empresa.

5. En cas de treballadors missatgers o ciclomissatgers, aquests hauran d'instal·lar-hi una caixa portapaquets o portadocuments i retolar-la amb el logotip i els senyals d'identitat o els serveis de l'empresa.

6. Quan l'autoritat competent comuniqui al treballador missatger o conductor la pèrdua d'un o de diversos punts del seu permís de conduir, aquest haurà d'informar l'empresa d'aquesta circumstància en el termini màxim de 7 dies naturals. Aquesta comunicació serà obligatòria cada vegada que es produïska la pèrdua d'un o més punts.

7. És facultat de l'empresa la determinació en la manera en què han de ser prestats els serveis, el treballador informarà l'empresa de qualsevol notificació del client respecte a la manera de prestació dels serveis, la qualitat d'aquests o qualsevol altra circumstància que ajude a millorar el servei al client.

Article 29. Normes específiques per a vehicles de missatgers i ciclomissatgers

1. Els treballadors que ocupen el lloc de treball de missatgera hauran de ser titulars posseïdors d'un vehicle a motor de dues, tres o quatre rodes en bones condicions d'ús, així com estar en qualsevol moment habilitat legalment per a la conducció d'aquest, i hauran de notificar a l'empresa en tot moment qualsevol retirada del permís de conducció, tant temporal com definitiva.

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

3. El treballador que tinga el nivell professional de ciclomissatger prestarà els serveis disposant d'un vehicle de dues rodes almenys, accionat per l'esforç muscular de la persona que el condueix, en particular mitjançant pedals o manivelles, i també podrà estar assistit per motor de potència no superior als 0,5 kW, en bones condicions d'ús, de la seua propietat o facilitat per l'empresa, així com estar en cada moment facultat per a la seua conducció.

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

4. El/la trabajador/a 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 28. Forma de la prestación

1. El/la trabajador/a deberá cumplimentar personal y escrupulosamente las hojas de liquidación y demás documentos que la empresa implante para el control de los servicios a efectuar, así como los realizados a través de seguimiento on-line como APP, Smartphone o PDA's. Asimismo 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/la trabajador/a está obligado/a 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/la trabajador/a responderá ante la empresa de la pérdida o deterioro de dicho equipo de trabajo y/o uniforme exceptuando el deterioro por uso continuado. También está obligado/a al uso de material de protección individual en prevención de riesgos laborales y posibles accidentes.

3. El/la trabajador/a 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 o situación que le retrase o impida realizar el servicio de la forma acordada. Para esta circunstancia utilizará los medios de seguimiento on-line como APP, Smartphone o PDA's y la llamada telefónica a la empresa para garantizar la correcta comunicación de las incidencias.

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

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

6. Cuando la Autoridad competente comuniqui al/la trabajador/a mensajero/a o conductor/a la pérdida de uno o varios puntos de su permiso de conducir, este/a estará obligado/a a informar a la empresa de tal circunstancia en el plazo máximo de 7 días naturales. Dicha comunicación será obligatoria cada vez que se produzca la pérdida de uno o más puntos.

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

Artículo 29. Normas específicas para vehículos de mensajeros/as y ciclomensajeros/as

1. Las trabajadoras y los trabajadores que ocupen el puesto de trabajo de mensajera/o deberán ser titulares o poseedoras/es de un vehículo a motor de dos, tres o cuatro ruedas en buenas condiciones de uso, así como estar en cada momento habilitada/o legalmente para su conducción, quedando obligada/o a la notificación a la empresa en todo momento cualquier retirada del permiso de conducción ya sea temporal o definitiva.

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

3. El trabajador o la trabajadora que ostente el nivel profesional de ciclomensajero/a prestará sus servicios disponiendo de un ciclo de dos ruedas por los menos, accionado por el esfuerzo muscular de la persona que lo conduce, en particular mediante pedales o manivelas, pudiendo también estar asistido por motor de potencia no superior a los 0.5 Kw, en buenas condiciones de uso, de su propiedad o facilitado por la empresa, así como estar en cada momento facultado para su conducción.



4. En els casos d'aportació del vehicle pel treballador, el compliment dels dos requisits és element essencial per a l'inici i la continuació de la relació laboral, ja que en aquest cas aquesta té la causa precisament en la posada al servei de l'empresa no solament del treballador, sinó també del vehicle indispensable per a l'execució del treball.

5. Les despeses de qualsevol tipus relatives al vehicle (compra, amortització, manteniment, assegurança, combustible, reparacions, etc.) seran pagades pel missatger, a qui l'empresa abonarà les despeses de locomoció previstes en aquest conveni col·lectiu en compensació d'això. Per al control de les despeses de locomoció, el treballador haurà de facilitar a l'empresa diàriament els quilòmetres amb els quals inicia la jornada i els quilòmetres amb els quals l'acaba.

6. En el cas que el treballador aporte el mitjà de transport, aquest pagarà les despeses de qualsevol índole relatives al vehicle (compra, amortització, manteniment, assegurança de responsabilitat civil, reparacions, etc.), i per tots aquests conceptes rebrà de l'empresa la quantitat d'un euro per dia treballat per tal de compensar-lo.

7. El missatger i el ciclomissatger han de:

a) Disposar sempre d'un vehicle en condicions d'ús perfectes, tant materials com administratives i legals, com ara la ITV, l'assegurança de circulació a tercers i de mercaderies a tot risc i l'impost de circulació.

b) Substituir-lo per un altre de característiques similars en cas de robatori, pèrdua, avaria o inutilització temporal o definitiva, tenint en compte el que es disposa en l'apartat 8 d'aquest article en matèria d'efectes per la manca de vehicle.

c) Complir allò que estableix el codi de circulació i altres normes que regulen el trànsit, així com totes les normes de seguretat en el treball que garantisquen l'acompliment del servei de manera segura per al treballador i les persones del voltant.

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

e) Circular amb el casc posat, en el cas de vehicles de dues o més rodes, ciclomotors, motocicletes i tricicles, independentment de la durada i el recorregut urbà o interurbà del servei, i el cinturó de seguretat en cas de vehicles de quatre rodes.

f) Disposar en el vehicle dels elements reglamentaris i necessaris de protecció, reparació i recanvi.

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

8. La manca del vehicle per part del missatger o el ciclomissatger, sense que aquest l'haja substituït, suposa la impossibilitat de fer la prestació objecte del contracte, per la qual cosa aquesta circumstància produirà els efectes següents:

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

b) L'empresa podrà, sempre voluntàriament, oferir al treballador un lloc de treball alternatiu pel període de manca del vehicle fins a un màxim de 30 dies naturals.

c) El treballador podrà acceptar-lo o no. Si no l'accepta, el contracte quedarà en suspens des del primer dia de manca fins a un màxim de 90 dies.

d) Si l'accepta, exercirà el nou lloc de treball i percebrà la remuneració que hi corresponga. En els tres primers dies se li garanteix, com a mínim, la percepció de la retribució mínima garantida en còmput diari al fet que es refereix l'article 35 d'aquest conveni.

e) Si l'empresa no ofereix un lloc de treball alternatiu, haurà d'abonar al missatger o al ciclomissatger l'import dels tres primers dies de manca del vehicle pel valor de la retribució mínima garantida, i el contracte estarà en suspens a partir del quart dia.

f) Transcorregut el termini de 30 dies esmentat anteriorment, l'empresa podrà deixar d'oferir l'ocupació substitutiva, i el treballador passarà a la situació de suspensió del contracte fins a un màxim de 90 dies, que comptarà des del primer dia de manca del vehicle.

g) El dia 91 el contracte s'extingirà.

4. En los casos de aportación del ciclo por el/la trabajador/a, el cumplimiento de ambos requisitos es elemento esencial para el inicio y continuación de la relación laboral, ya que en ese caso esta tiene su causa precisamente, en la puesta al servicio de la empresa no solo del trabajador o la trabajadora, sino también del vehículo indispensable para la ejecución del trabajo.

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

6. En el caso de aportación del ciclo por el/la trabajador/a, serán de su cuenta los gastos de toda índole relativos al vehículo (compra, amortización, mantenimiento, seguro de responsabilidad civil, reparaciones, etc.), recibiendo en compensación por todos estos conceptos de la empresa, la cantidad de un euro por día trabajado.

7. El/la mensajero/a y el/la ciclomensajero/a están obligados/as:

a) A disponer siempre de un vehículo en perfectas condiciones de uso tanto materiales como administrativas y legales, como ITV, Seguro de circulación a terceros y de mercancías a todo riesgo e impuesto de circulación.

b) A sustituirlo por otro de características similares en caso de robo, pérdida, avería o inutilización temporal o definitiva, teniendo en cuenta lo dispuesto en el apartado 8 de este artículo en materia de efectos por la carencia de vehículo.

c) A cumplir lo establecido en el código de circulación y demás normas que regulan el tráfico, así como todas las normas de seguridad en el trabajo que garanticen el desempeño del servicio de forma segura para el/la trabajador/a y las personas de su entorno.

d) A conocer los callejeros urbanos y demás circunstancias de ordenación del tráfico.

e) A circular llevando puesto el casco, en el caso de ciclos de dos o más ruedas, ciclomotores, motocicletas y triciclos, sea cual fuere la duración y recorrido urbano o interurbano del servicio y el cinturón de seguridad en caso de vehículos de 4 ruedas.

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

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

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

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

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

c) El/la trabajador/a podrá aceptarlo o no. Si no lo acepta su contrato quedará en suspenso desde el primer día de carencia hasta un máximo de 90 días.

d) Si lo acepta, pasará a desempeñar el nuevo puesto de trabajo percibiendo la remuneración correspondiente al mismo. En los tres primeros días se le garantiza, como mínimo, la percepción de la retribución mínima garantizada en cómputo diario a que se refiere el artículo 35 de este convenio.

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

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

g) Llegado el día 91 el contrato se extinguirá.



h) Els terminis establits anteriorment tenen el caràcter de màxims, per la qual cosa el treballador haurà de comunicar a l'empresa, per escrit, la recuperació del vehicle tan prompte com el tinga en estat d'utilització, a fi de reprendre la prestació ordinària com a missatger o ciclomissatger.

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

j) A l'efecte del còmput de termini de 90 dies referit anteriorment, es considerarà com una sola manca els períodes consecutius entre els quals no intervinga un mínim de 180 dies.

k) La garantia d'abonament de salari durant els primers tres dies per avaria, en les condicions previstes en els apartats anteriors, es donarà una vegada per cada trimestre. Si la manca de vehicles es reitera durant aquest període, es passarà directament a la situació de suspensió del contracte, llevat que es pacte una ocupació alternativa.

l) Els dies de no-prestació del treball com a missatger o ciclomissatger es descomptaran a l'efecte del còmput del rendiment mínim mensual al fet que es refereix aquest conveni.

9. Els contractes que puguen derivar-se entre l'empresa i el treballador de caràcter financer creditici o arrendatari, que tinguen com a objecte el vehicle utilitzat per al treball, seran nuls i estaran exclosos, per tant, de qualsevol vincle en la relació laboral.

Article 30. Conceptes de facturació

1. Tenint en compte la dificultat de controlar una activitat que es presta majoritàriament a la via pública i a la vista dels estudis duts a terme i la pràctica observada en el sector, s'estableixen les normes següents:

a) S'anomena «adreça» el servei que efectua una unitat de transport fins a qualsevol punt de recollida o lliurament efectivament lliurada o recollida. Quan es produïska una coincidència en un mateix punt de recollida o lliurament, en tots els casos s'entendrà com una única adreça.

b) L'adreça pot ser urgent, no urgent i pont o repartiment, i poden fer-se amb caminadors amb carros de repartiment o amb vehicles de dues, tres o quatre rodes.

c) Adreça urgent: consisteix en un servei fet per un caminador o amb un vehicle de dues, tres o quatre rodes, de recollida efectiva en un client o remitent i/o lliurament efectiu en un destinatari amb caràcter urgent, però que pot ser combinada amb altres serveis i s'ajusta a una assignació lògica sobre la base de la proximitat del missatger, a la càrrega de treball d'aquest i a les aptituds que ha de tindre per a la realització del servei.

d) Adreça no urgent: consisteix en un servei fet per un caminador o amb un vehicle de dues, tres o quatre rodes, de recollida efectiva en un client o remitent i lliurament efectiu en un destinatari amb caràcter no urgent entre una i quatre hores, però que pot ser combinada amb altres serveis i s'ajusta a una assignació lògica sobre la base de la proximitat del missatger, a la càrrega de treball d'aquest i a les aptituds que ha de tindre per a la realització del servei. En l'adreça no urgent estan inclosos els serveis fixos, els tràmits en organismes públics o privats i els serveis en hores concertades.

e) Adreça de pont o repartiment: consisteix en un servei dut a terme per un caminador o amb un vehicle de dues, tres o quatre rodes, de recollida efectiva d'un client o remitent i/o lliurament efectiu en un destinatari en franges horàries, freqüències, en serveis per a ser lliurats en 24, 48 o 72 hores des de la recollida en l'àmbit local, provincial, nacional i internacional.

f) Distribució de xarxes nacionals: consisteix en la distribució de mercaderia de xarxes nacionals de transport urgent per a ser distribuïdes a València, Castelló o Alacant abans de les 08.30 hores, 10 hores, 14 hores, 24 hores, 48 hores, 72 hores, cobrament de reemborsaments, justificants de recepció, retorns i altres serveis addicionals.

g) Massius: consisteixen en la distribució d'enviaments massius entregats pel mateix client amb terminis de lliurament de 24 hores o superiors. Podran distribuir-se en el mateix codi postal o en diferent codi postal.

h) Quilòmetres: s'entén per quilòmetres exclusivament els recorreguts en serveis interurbans. Els quilòmetres que es computaran en cada adreça són els resultants a recórrer la ruta emprant el camí més curt. A

h) Los plazos establecidos anteriormente tienen el carácter de máximos por lo que el/la trabajador/a debe comunicar, por escrito, a la empresa la recuperación del vehículo tan pronto como lo tenga en estado de utilización, a fin de reanudar su prestación ordinaria Como mensajero/a o ciclomensajero/a.

i) La no prestación del trabajo durante 15 días laborables en el plazo de dos meses naturales consecutivos (por períodos inferiores a 4 días) será causa de extinción del contrato.

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

k) La garantía de abono de salario durante los primeros 3 días por avería, en las condiciones previstas en los apartados anteriores, se dará una vez por cada trimestre. De reiterarse la carencia de vehículos dentro de dicho período, se pasará directamente a la situación de suspensión del contrato, salvo que se pactase un empleo alternativo.

l) Los días de no prestación del trabajo como mensajero/a o ciclomensajero/a se descontarán a efectos del cómputo del rendimiento mínimo mensual a que se refiere el presente convenio.

9. Los contratos que pudieran derivarse entre la empresa y el/la trabajador/a de carácter financiero-crediticio o arrendatario, que tengan 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 30. Conceptos de facturación

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

a) Se llama dirección al servicio consistente en efectuar una unidad de transporte hasta cualquier punto de recogida o entrega efectivamente entregada o recogida. Cuando se produzca una coincidencia en un mismo punto de recogida o entrega, en todos los casos se entenderá como una única dirección.

b) Las direcciones pueden ser urgente, no urgente y puente o reparto, y pueden realizarse con andarines/as con carros de reparto o en vehículos de 2, 3 o 4 ruedas.

c) Dirección urgente: consiste en un servicio realizado por un/una andarín/a o en vehículo de 2, 3 o 4 ruedas, de recogida efectiva en un cliente o remitente y/o entrega efectiva en un destinatario con carácter urgente, pero que puede ser combinada con otros servicios y se ajusta a una asignación lógica en base a la proximidad del/de la mensajero/a, a la carga de trabajo del/de la mismo/a y a las aptitudes que debe tener para la realización del servicio.

d) Dirección no urgente: consiste en un servicio realizado por un/ una andarín/a o en vehículo de 2, 3 o 4 ruedas, de recogida efectiva en un cliente o remitente y entrega efectiva en un destinatario con carácter no urgente entre 1 y 4 horas, pero que puede ser combinada con otros servicios y se ajusta a una asignación lógica en base a la proximidad del/de la mensajero/a, a la carga de trabajo del/de la mismo/a y a las aptitudes que debe tener para la realización del servicio. En la dirección no urgente quedan incluidos los servicios fijos, trámites en organismos públicos o privados y servicios a horas concertadas.

e) Dirección de puente o reparto: consiste en un servicio realizado por un/una andarín/a o en vehículo de 2, 3 o 4 ruedas, de recogida efectiva de un cliente o remitente y/o entrega efectiva en un destinatario en franjas horarias, frecuencias, en servicios para ser entregados 24, 48 o 72 horas desde su recogida en el ámbito local, provincial, nacional e internacional.

f) Distribución de redes nacionales: consiste en la distribución de mercancía de redes nacionales de transporte urgente para ser distribuïdas en Valencia, Castellón o Alicante antes de las 08.30 horas, 10 horas, 14 horas, 24 horas, 48 horas, 72 horas, cobro de reembolsos, acuses de recibo, retornos y otros servicios adicionales.

g) Masivos: consisten en la distribución de envíos masivos entregados por el mismo cliente con plazos de entrega de 24 horas o superiores. Podrán distribuirse en el mismo código postal o diferente código postal.

h) Kilómetros: 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



l'efecte d'aquest article i per al càlcul de les unitats d'obra, es pacta que sis quilòmetres equivalen a una adreça.

i) Temps d'espera: s'entén pels temps morts imputables al client, així com els usats a efectuar diligències estàtiques encomanades per aquest, com ara obtenir bitllets, presentar documents, etc. Perquè siga abonable, caldrà la conformitat escrita del client en l'albarà respectiu, i se n'exclourà el que no complisca aquest requisit. No són computables els primers cinc minuts emprats en cada servei. A l'efecte d'aquest article, cada 20 minuts computables equivalen a una adreça.

j) Excessos de pes i mesura: s'entén quan un enviament que ha de transportar un missatger o un ciclomissatger supera els 10 kg de pes o els 100 cm sumant l'alçària, l'amplària i el fons, així com les fraccions addicionals de 10 kg o de 100 cm.

k) Servei fix mensual, per hores al dia: consisteix en un servei fix contractat per un client que es factura per hores o per quota fixa mensual en funció dels pactes amb el client i amb el missatger. Inclou adreces, temps d'espera, excessos i els quilometratges des del client.

Article 31. Rendiment mínim exigible

1. Com a rendiment mínim exigible es pacta amb el missatger i el conductor amb serveis de missatgeria urgent o no urgent en diversos codis postals el corresponent a 490 adreces mensuals, o l'equivalència en quilòmetres i temps d'espera. En el cas dels ciclomissatgers, el corresponent a 322 adreces mensuals o la seua equivalència en quilòmetres.

2. En el cas que per alguna causa prevista legal o convencionalment no es preste activitat durant tots els dies laborables del període previst, el rendiment exigible seria matemàticament proporcional, partint d'un càlcul teòric de 25 adreces per dia laborable, excloent qualsevol festivitats de caràcter local, autonòmic o nacional, així com qualsevol causa prevista legalment o convencionalment. Se seguirà el mateix criteri en el cas de treballs prestats a temps parcial.

3. La no-consecució del rendiment pactat en aquest article durant dos mesos consecutius o tres alterns durant un període de 12 mesos serà motiu d'acomiadament del treballador per aplicació del que es disposa en l'article 54.2.i del TRLET. A aquests efectes, no es tindrà en compte el rendiment del primer mes de prestació del treball per la falta d'experiència del treballador.

4. Quan l'empresa no facilite al treballador els serveis necessaris per a aconseguir el rendiment mínim, aquest haurà de sol·licitar al cap de trànsit que li faça constar per escrit aquesta circumstància per tal de no computar aquesta jornada per al càlcul del rendiment. El cap de trànsit estarà obligat a expedir l'anotació o la certificació corresponent en aquest sentit.

5. L'empresa, a petició del treballador, haurà d'exhibir els comprovants dels serveis duts a terme durant el mes, a fi de poder efectuar-ne l'acarament oportú, i es podrà fer acompanyar en aquesta diligència d'un membre de l'empresa o un representant sindical.

Article 32. Diligència en el treball

1. Els treballadors realitzaran la prestació del treball de conformitat amb la bona fe i diligència. L'empresa podrà implantar sistemes de mesurament del treball segons els mètodes admesos internacionalment i sense perjudici del que estableix aquest conveni.

2. L'empresa podrà utilitzar mitjans de localització de treballadors, missatgers, conductors o caminadors mitjançant GPS o una altra tecnologia durant la jornada de treball.

3. L'empresa podrà utilitzar mitjans de vigilància a través de càmeres per tal de garantir la seguretat de la mercaderia, i també podrà fer enregistraments per a valorar l'atenció al client prestada respectant sempre el reglamentat en la LOPD.

Article 33. Roba de treball

L'empresa proveirà el personal de la roba de treball necessària gratuïtament. El lliurament s'efectuarà a l'inici de la relació laboral i cada vegada que siga necessari a causa del deteriorament de la roba i les eines.

más corto. A efectos del presente artículo y para el cálculo de las unidades de obra se pacta que cada 6 kilómetros equivalen a una dirección.

i) Tiempo de espera: se entiende por 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 una dirección.

j) Excesos de peso y medida: se entiende cuando un envío a transportar por un/una mensajero/a o ciclomensajero/a supera los 10 kg de peso o los 100 cm sumando el largo, el ancho y fondo, así como las fracciones adicionales de 10 kg o 100cm.

k) Servicio fijo mensual, por horas al día: consiste en un servicio fijo contratado por un cliente que se factura por horas o por cuota fija mensual en función de los pactos con el cliente y con el/la mensajero/a, incluye direcciones, tiempos de espera, excesos y los kilometrajes desde el cliente.

Artículo 31. Rendimiento mínimo exigible

1. Se pacta como rendimiento mínimo exigible al/la mensajero/a y conductor/a con servicios de mensajería urgente o no urgente en varios códigos postales, el correspondiente a 490 direcciones mensuales o su equivalencia en kilómetros y tiempos de espera. Y en el caso de los/las ciclomensajeros/as el correspondiente a 322 direcciones mensuales o su equivalencia en kilómetros.

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

3. La no consecución del rendimiento pactado en este artículo durante dos meses consecutivos o tres alternos durante un período de 12 meses será motivo de despido del/de la trabajador/a por aplicación de lo dispuesto en el artículo 54.2.e del TRLET. A estos efectos no se tendrá en cuenta el rendimiento obtenido en el primer mes de prestación del trabajo habida cuenta de la falta de experiencia del/de la trabajador/a.

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

5. La empresa, a petición del/de la trabajador/a, viene obligada a exhibirle los comprobantes de los servicios realizados durante el mes, al objeto de poder efectuar el oportuno cotejo, pudiéndose hacer acompañar en tal diligencia de un miembro del Comité de Empresa o representante sindical.

Artículo 32. Diligencia en el trabajo

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

2. La empresa podrá utilizar medios de localización de los/las trabajadores/as, mensajeros/as conductores/as o andarines/as, a través de GPS u otra tecnología durante la jornada de trabajo.

3. La empresa podrá utilizar medios de vigilancia a través de cámaras para garantizar la seguridad de la mercancía, así como realizar grabaciones para valorar la atención al cliente prestada respetando siempre lo reglamentado en la LOPD.

Artículo 33. Prendas de trabajo

La empresa proveerá de manera gratuita al personal de las prendas de trabajo necesarias. La entrega se realizará al inicio de la relación laboral y cada vez por razones de deterioro de las prendas y útiles sea necesario.

Capítol VI
Retribucions

Article 34. Retribució salarial

1. Estarà compresa per tots o alguns dels conceptes següents:

a) Salari base: Serà el mateix dins de cada grup professional per a tots els nivells. Remunera la jornada de treball pactada en aquest conveni col·lectiu i els períodes de descans establits legalment.

b) Complement personal: S'hi inclou l'import de condicions *ad personam* i té caràcter de consolidable.

c) Complement horari especial: Tots els treballadors amb una jornada (tota o com a mínim tres hores d'aquesta) compresa entre les 22.00 h i les 6.00 h tindran un complement no consolidable, que es calcularà incrementant en un 15 % el salari base corresponent a les hores fetes en horari especial. Aquest complement només es pagarà durant el període de temps en què el treballador faça horari comprés en l'interval indicat.

d) Millora voluntària, complements per quantitat de treball o productivitat: S'estableixen per a retribuir una major quantitat de treball o productivitat aconseguida, i són, entre d'altres, plus d'activitat, primes, complements salarials o incentius, i no tenen caràcter de consolidables. S'hi inclou la producció dels missatgers, els ciclomissatgers i els conductors feta de més sobre la facturació mínima.

2. Retribució caminadors i ciclomissatgers:

a) El caminador o el ciclomissatger rebrà la retribució mensual fixada per al seu nivell professional en l'annex II d'aquest conveni.

b) Part proporcional de pagues extraordinàries: Hi ha dues pagues extraordinàries a l'any. Cada una d'aquestes equivaldrà al salari base mensual del treballador categoria caminador o ciclomissatger. Les pagues extraordinàries seran prorratejades mensualment, l'import correspondrà a 1/6 del salari base mensual.

c) Complement per quantitat de treball: S'abonarà la quantitat de 0,36 EUR per cada adreça que supere les 322 mensuals. Cada 6 km i/o cada 30 minuts de temps d'espera equivalen a una adreça.

d) Despeses de locomoció: L'empresa abonarà mensualment al caminador les despeses de transport efectuades com a conseqüència de la realització del treball, que haurà de presentar prèviament els justificants oportuns. El caminador utilitzarà els mitjans de transport i els sistemes de tarifes d'aquests, indicats per MCB.

e) Adicionalment s'abonarà als ciclomissatgers, en concepte de plus de perillositat, 0,05 EUR per cada adreça efectuada.

3. Retribucions missatgers i conductors amb vehicle propi:

La nòmina d'un treballador missatger es compondrà dels conceptes següents:

a) Salari brut: Equivalent a la producció feta de manera efectiva en el mes natural de càlcul. Serà el resultat de multiplicar el total d'unitats d'obra realitzades per l'import aplicable segons annex III a cada una d'aquestes. Es consideraran unitats d'obra els conceptes detallats en l'annex III i definits en l'article 30 d'aquest conveni.

b) Salari base: S'inclourà l'import anual marcat en la categoria de missatger segons l'annex II.

c) Part proporcional de pagues extraordinàries: Hi haurà dues pagues extraordinàries a l'any i cada una d'aquestes serà l'equivalent al salari base mensual del treballador categoria missatger o conductor. Les pagues extraordinàries seran prorratejades mensualment, l'import correspondrà a 1/6 del salari base mensual.

d) Despeses de locomoció: Es pagaran els quilòmetres recorreguts de manera efectiva pel missatger o el conductor durant el treball, en base a la declaració mensual que cada treballador faça sobre aquest tema. El preu serà l'indicat en l'article 36 d'aquest conveni.

e) Plus de productivitat: S'inclourà en aquest concepte l'excés de producció fet pel treballador mensualment, una vegada calculada aquesta producció que es considera el salari brut i descomptat el salari base, les pagues extres prorratejades, la despesa de locomoció i el plus de perillositat. Si el treballador no arriba al rendiment mínim, no generarà dret al plus de productivitat. El pagament màxim que es farà serà l'efectivament calculat sempre que la suma d'aquest import + salari base +

Capítulo VI
Retribuciones

Artículo 34. Retribución salarial

1. Estará comprendida por todos o algunos de los conceptos siguientes:

a) Salario base: será el mismo dentro de cada grupo profesional para todos los niveles. Remunera la jornada de trabajo pactada en este convenio colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos.

b) Complemento personal: se incluye el importe de condiciones *ad personam*. Tiene carácter de consolidable.

c) Complemento horario especial: todos aquellos trabajadores y aquellas trabajadoras cuya jornada, toda o como mínimo 3 horas de ella, se encuentre comprendida entre las 22.00 h y las 06.00 h, tendrán un complemento no consolidable, que se calculará incrementando en un 15 % el salario base correspondiente a las horas realizadas en horario especial. Este complemento solo se pagará durante el período de tiempo en que el/la trabajador/a realice horario comprendido en el intervalo indicado.

d) Mejora voluntaria, complementos por cantidad de trabajo o productividad: Se establecen para retribuir una mayor cantidad de trabajo o productividad alcanzada, y son entre otros, pluses de actividad, primas, bonus, incentivos. No tienen carácter de consolidables. Se incluye la producción de los/las mensajeros/as, ciclomensajeros/as y conductores/as realizada de más sobre su facturación mínima/mes.

2. Retribución andarines/as y ciclomensajeros/as:

a) El/la andarín/a o ciclomensajero/a, recibirá la retribución mensual fijada para su nivel profesional en el anexo II de este convenio.

b) Parte proporcional de pagas extraordinarias: las pagas extraordinarias serán 2 al año. Cada una de ellas será el equivalente al salario base mensual del/de la trabajador/a categoría andarín/a o ciclomensajero/a. Las pagas extraordinarias serán prorrateadas mensualmente, su importe correspondrá a 1/6 del salario base mensual.

c) Complemento por cantidad de trabajo: Se abonará la cantidad de 0.36 euros por cada dirección que supere las 322 mensuales. Cada 6 km y/o cada 30 minutos de tiempo de espera equivalen a una dirección.

d) Gastos de locomoción: la empresa abonará mensualmente al/la andarín/a los gastos de transporte efectuados como consecuencia de la realización de su trabajo, previa presentación de los oportunos justificantes. El/la andarín/a utilizará los medios de transporte y sistemas de tarifas de los mismos, indicados por MCB.

e) Adicionalmente se abonará a los/las ciclomensajeros/as, en concepto de plus de peligrosidad 0.05 euros por cada dirección efectuada.

3. Retribuciones mensajeros/as y conductores/as con vehículo propio:

La nómina de un/una trabajador/a mensajero/a se compondrá de los siguientes conceptos:

a) Salario bruto: equivalente a la producción efectivamente realizada en el mes natural de cálculo. Será el resultado de multiplicar el total de unidades de obra realizadas por el importe aplicable según anexo III a cada una de ellas. Se considerarán unidades de obra los conceptos detallados en el anexo III y definidos en el artículo 30 del presente convenio.

b) Salario base: se incluirá el importe anual marcado en la categoría de mensajero/a según anexo II.

c) Parte proporcional de pagas extraordinarias: las pagas extraordinarias serán 2 al año. Cada una de ellas será el equivalente al salario base mensual del/de la trabajador/a categoría mensajero/a o conductor/a. Las pagas extraordinarias serán prorrateadas mensualmente, su importe correspondrá a 1/6 del salario base mensual.

d) Gastos de locomoción: se pagarán los kilómetros efectivamente realizados por el/la mensajero/a o conductor/a en la realización de su trabajo, en base a la declaración mensual que cada trabajador/a realice al respecto. El precio será el indicado en el artículo 36 del presente convenio.

e) Plus de productividad: se incluirá en este concepto el exceso de producción realizado por el/la trabajador/a mensualmente, una vez calculada dicha producción que se considera el salario bruto y descontado el salario base, las pagas extras prorrateadas, el gasto de locomoción y el plus de peligrosidad. Si el/la trabajador/a no llegara a su rendimiento mínimo no generaría derecho a plus productividad. El pago máximo a realizar será el así efectivamente calculado siempre cuando la suma de



pppe + plus de perillositat + despeses de locomoció no siga superior al salari brut. En aquest cas, s'aplicarà l'import que, sumat al salari base + pppe + plus de perillositat + despeses de locomoció, done com a resultat el salari brut mensual.

f) Si el salari brut no és suficient per al pagament de tots els conceptes, sempre prioritzarà, i en l'ordre següent, el salari base, la part proporcional de pagues extraordinàries, el plus de perillositat i el plus de locomoció, davant del plus de productivitat.

4. Retribució de la resta de treballadors:

a) La resta de personal percebrà la retribució mensual bruta que s'especifica per grups professionals i llocs de treball en l'annex II.

b) Les quantitats indicades corresponen a la jornada ordinària. Si es fa una jornada menor, es percebrà la retribució proporcional.

c) Els desplaçaments des del centre de treball no computen com a quilòmetres ni, per tant, es consideren unitat d'obra, ni remuneració de cap tipus.

d) No es considerarà salari les quantitats que s'abonen als treballadors per indemnitzacions per causa objectiva o suplits per despeses que hagen de ser fetes pel treballador com a conseqüència de l'activitat laboral, prestacions o indemnitzacions de la Seguretat Social o qualsevol altra quantitat que s'abone al treballador per conceptes compensatoris o similars als anteriors.

Article 35. Retribució mínima garantida

Aplicant el sistema de retribució per unitat d'obra, es garanteix al caminador, al missatger i al conductor en vehicle de dues, tres o quatre rodes que realitza jornada completa cada dia laborable del mes, una retribució bruta mensual de 753,71 EUR a partir de la signatura d'entrada en vigor d'aquest conveni.

Article 36. Despeses de locomoció

1. Segons els quilòmetres reals recorreguts a raó de 0,19 euros per km. Els quilòmetres reals recorreguts seran els indicats pel missatger mateix en el full de liquidació que omplirà diàriament. L'import resultant del producte del nombre de quilòmetres per 0,19 euros el quilòmetre figurarà com a compensació de despeses de locomoció, que no es consideraran de salari.

2. Les despeses de locomoció no són un complement salarial, són una compensació de les despeses de combustible, reparacions, amortització de vehicle i altres despeses derivades, que es deduiran del complement de productivitat perquè no siga considerat salari.

Article 37. Plus de perillositat

En aquest concepte de plus de perillositat s'inclourà per als missatgers un 5 % del total del salari brut una vegada descomptat el salari base i la pppe.

Article 38. Gratificacions extraordinàries

1. Se n'abonaran dues a l'any, l'import de les quals serà igual a una mensualitat de la taula salarial detallada en l'annex II en funció al nivell professional.

2. Les gratificacions extraordinàries es prorratejaran obligatòriament mensualment.

Article 39. Complement per antiguitat

1. S'abonarà en les dotze mensualitats ordinàries de l'any a raó de 26 EUR per trienni, fins a un màxim de sis, igual per a tots per nivells professionals, que regirà sense alteració durant la vigència del conveni.

2. L'abonament s'iniciarà a partir del mes natural següent al mes en què es complisca cada trienni.

Article 40. Forma de pagament

1. El pagament de les retribucions s'efectuarà per mesos vençuts, mitjançant xec o ingrés en compte corrent, dins de la primera desena del mes natural següent.

2. En el supòsit d'ingrés a compte, el resguard de la transferència suplirà la signatura del treballador en el rebut de salaris.

3. Per a una comprovació correcta dels salaris, l'empresa facilitarà al personal missatger la documentació necessària, llistes o resums.

ese importe + salario base + pppe + plus de peligrosidad + gastos de locomoción, no sea superior al salario bruto, en cuyo caso el importe a aplicar será aquel que sumado a salario base + pppe + plus de peligrosidad + gastos de locomoción dé como resultado el salario bruto mensual.

f) Si el salario bruto no fuera suficiente para el pago de todos los conceptos, siempre priorizará, y en el siguiente orden, el salario base, la parte proporcional de pagas extraordinarias, el plus de peligrosidad y el plus de locomoción, frente al plus de productividad.

4. Retribución resto trabajadores/as:

a) El personal restante percibirá la retribución mensual bruta que se especifica por grupos profesionales y puestos de trabajo en el anexo II.

b) Las cantidades indicadas corresponden a la jornada ordinaria. De realizarse menor jornada se percibirá la retribución proporcional.

c) Los desplazamientos desde y al centro de trabajo no computan como kilómetros ni por tanto se consideran unidad de obra, ni remuneración de ningún tipo.

d) No tendrán consideración de salario las cantidades que se abonen a los/las trabajadores/as por indemnizaciones por causa objetiva o suplidos por gastos que deban ser realizados por el/la trabajador/a como consecuencia de su actividad laboral, prestaciones o indemnizaciones de la Seguridad Social o cualquier otra cantidad que se abone al/la trabajador/a por conceptos compensatorios o similares a los anteriores.

Artículo 35. Retribución mínima garantizada

Aplicando el sistema de retribución por unidad de obra, se garantiza al/la andarrín/a, mensajero/a y conductor/a en vehículo de 2, 3 o 4 ruedas que realiza jornada completa todos los días laborables del mes, una retribución bruta mensual de 753,71 euros a partir de la firma de entrada en vigor de este convenio.

Artículo 36. Gastos de locomoción

1. Según kilómetros reales realizados a razón de 0.19 euros por km. Los kilómetros reales realizados serán los indicados por el/la propio/a mensajero/a en su hoja de liquidación que cumplimentará diariamente. El importe resultante del producto del número de kilómetros por 0.19 euros el kilómetro, figurará como compensación de gastos de locomoción que no tendrán consideración de salario.

2. Los gastos de locomoción no son un complemento salarial, es una compensación de los gastos de combustible, reparaciones, amortización de vehículo y otros gastos derivados, que se deducirán del complemento de productividad para que no sea considerado salario.

Artículo 37. Plus de peligrosidad

Se incluirá para los/las mensajeros/as, en este concepto de plus de peligrosidad, un 5 % del total del salario bruto una vez descontado el salario base y la pppe.

Artículo 38. Gratificaciones extraordinarias

1. Se abonarán dos al año, su importe será igual a una mensualidad de la tabla salarial detallada en el anexo II en función a su nivel profesional.

2. Las gratificaciones extraordinarias se prorratearán obligatoriamente de forma mensual.

Artículo 39. Complemento por antigüedad

1. Se abonará en las doce mensualidades ordinarias del año a razón de 26 euros por trienio, hasta un máximo de seis, igual para todos por niveles profesionales, que regirá sin alteración durante la vigencia del convenio.

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

Artículo 40. Forma de pago

1. El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante cheque o ingreso en cuenta corriente, dentro de la primera decena del mes natural siguiente.

2. En el supuesto de ingreso a cuenta el resguardo de la transferencia suplirá la firma del/de la trabajador/a en el recibo de salarios.

3. Para una correcta comprobación de los salarios la empresa facilitará al personal mensajero/a la documentación necesaria, listados o resúmenes.



Article 41. Fixació de taules salarials

1. Les taules salarials estaran fixades segons les retribucions de cada categoria professional segons l'annex II.
2. Les retribucions per unitat d'obra estaran fixades segons s'estableix en l'annex III.

Capítol VII

Llicències, suspensió i extinció del contracte de treball

Article 42. Llicències

1. El treballador, avisant amb l'antelació possible i aportant-hi, en qualsevol cas, el justificant corresponent, podrà faltar al treball amb dret a remuneració per algun dels motius i durant el temps que s'exposen a continuació:

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
 - b) Dos dies naturals per naixement d'un fill. Quan el treballador necessite desplaçar-se per aquest motiu, el permís s'ampliarà un dia per a desplaçaments fins a 200 km i dos dies per a desplaçaments de més de 200 km.
 - c) Dos dies naturals en cas d'accident o malaltia greu, intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessite repòs domiciliari o hospitalització mínima de 24 hores o defunció de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.
- Quan, amb aquest motiu, el treballador necessite fer un desplaçament a més de 100 km de distància, el termini s'ampliarà en un dia, i s'ampliarà en dos si el desplaçament ha d'efectuar-se en un punt situat a més de 200 km.

No obstant això, quan la defunció d'un familiar de primer grau de consanguinitat es produïska en un altre país, la llicència retribuïda s'ampliarà a sis dies naturals.

d) Durant un dia hàbil per trasllat del seu domicili habitual, i caldrà justificar el fet causant.

e) Pel temps indispensable per al compliment d'una obligació inexcusable de caràcter públic i personal. Quan conste en una norma legal o convencional un període determinat, caldrà ajustar-se al que aquest dispose quant a durada de l'absència i la compensació econòmica.

Quan el compliment de l'obligació supose la impossibilitat de la prestació del treball a causa de més del 20 % de les hores laborables d'un període de tres mesos continus o alterns, MCB podrà passar el treballador afectat a la situació d'excedència forçosa.

f) Un dia hàbil per a la renovació del permís de conduir per als nivells de missatger i conductor.

g) Pel temps indispensable per a gaudir dels drets educatius generals i de la formació professional en els supòsits i en la forma regulats en la legislació vigent.

h) Pel temps indispensable per a la fer exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que hagen de realitzar-se dins de la jornada de treball. El progenitor, amb una sol·licitud prèvia a l'empresa, podrà accedir a un permís no retribuït per a acompanyar la dona a aquests exàmens prenatals i tècniques de preparació al part.

i) En el cas de naixement de fills prematurs o que per alguna causa hagen de romandre hospitalitzats després del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tindran dret a reduir la seua jornada fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari. Aquesta llicència serà incompatible amb el gaudi de qualsevol altre permís o llicència que el treballador, home o dona, tinga o pugua tindre concedit.

j) Quan per raó de malaltia del treballador, aquest necessite l'assistència als serveis públics de salut en hores coincidents amb les de la jornada laboral, l'empresa li concedirà, sense pèrdua de retribució, 15 hores anuals, i s'haurà de justificar amb el volant corresponent, en el qual conste l'hora d'entrada i d'eixida de la consulta mèdica, i es podrà justificar l'hora d'entrada mitjançant volant de citació.

k) Es concediran 15 hores anuals de permís per a acompanyar fills menors de 12 anys als serveis d'assistència sanitària, sense pèrdua de retribució. A més d'un permís no retribuït, per a acompanyar fills d'entre 13 i 16 anys d'edat, així com majors de 1r grau de consanguinitat que no puguen valer-se per ells mateixos, sempre justificant-ho amb un

Artículo 41. Fijación tablas salariales

1. Las tablas salariales quedan fijadas según las retribuciones de cada categoría profesional según el anexo II.
2. Las retribuciones por unidad de obra quedan fijadas según se establece en el anexo III.

Capítulo VII

Licencias, suspensión y extinción del contrato de trabajo

Artículo 42. Licencias

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días naturales por nacimiento de hijo/a. Cuando el/la trabajador/a necesite realizar un desplazamiento al efecto, el permiso se ampliará en 1 día para desplazamientos hasta 200 km y en dos días para desplazamientos de más de 200km.
- c) Dos días naturales en caso de accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario u hospitalización mínima de 24 horas o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Quando, con tal motivo, el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento a más de 100 km de distancia, el plazo se ampliará en un día, y se ampliará en dos si el desplazamiento debe efectuarse a un punto situado a más de 200 km.

No obstante, cuando el fallecimiento de un/una pariente de primer grado de consanguinidad se produzca en otro país, la licencia retribuïda se ampliará a seis días naturales.

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

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

Quando el cumplimiento del deber suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido a más de 20 por 100 de las horas laborables de un periodo de tres meses continuos o alternos, podrá MCB pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia forçosa.

f) Un día hábil para la renovación del permiso de conducir para los niveles de mensajero/a y conductor/a.

g) Por el tiempo indispensable para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la legislació vigent.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. El progenitor, previa solicitud a la empresa, podrá acceder a un permiso no retribuïdo para acompañar a la mujer a dichos exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

i) En el caso de nacimiento de hijos/as prematuros/as o que por alguna causa deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Esta licencia será incompatible con el disfrute de cualquier otro permiso o licencia que el/la trabajador/a, hombre o mujer, tenga o pueda tener concedido.

j) Cuando por razón de enfermedad del/de la trabajador/a, este/a precise la asistencia a los servicios públicos de salud en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá, sin pérdida de retribución, 15 horas anuales, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante, en el que conste la hora de entrada y salida de la consulta médica, pudiéndose justificar la hora de entrada mediante volante de citación.

k) Se concederá 15 horas anuales de permiso para acompañar a los servicios de asistencia sanitaria a hijos/as menores de 12 años, sin pérdida de retribución. Además de un permiso no retribuïdo, para acompañar a hijos/as de entre 13 y 16 años de edad, así como a mayores de 1er grado de consanguinidad que no puedan valerse por sí mismos. Siempre



volant d'entrada i eixida. L'empresa establirà mecanismes de compensació horària.

1) Un dia a l'any, o la part proporcional de portar menys d'un any, per assumptes propis o personals amb un preavis de 48 hores d'antelació que no podran gaudir-se al desembre ni a l'agost, ni es podran acumular a vacances, excepte acord entre les parts, i en qualsevol cas es respectarà un màxim d'un 5 % de treballadors per departament o centre.

2. A l'efecte de la concessió de llicències i altres beneficis descrits anteriorment, derivats d'una relació matrimonial, s'equipararan les parelles de fet, legalment registrades o acreditades.

3. Queda a discrecionalitat de l'empresa la possibilitat de superar els màxims expressats si l'operativa ho permet.

4. En cas de concórrer diverses llicències en el mateix moment solament s'hi aplicarà la de màxima durada.

5. Graus de consanguinitat i afinitat:

- a) 1r grau: pare, mare, sogres, fills, gendres o nores
- b) 2n grau: avis, germans, cunyats, néts
- c) 3r grau: besavis, oncles, nebots, besnèts

Article 43. Lactància

1. Els treballadors o les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

2. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament pel pare o la mare en cas que els dos treballen.

Article 44. Llicències sense sou

1. El treballador tindrà dret a gaudir, en un o més permisos, de fins a quatre dies a l'any com a màxim, amb el caràcter de no retribuïts, en les condicions següents:

a) Ser sol·licitat amb una antelació mínima de 7 dies, que no es podran unir a vacances ni a ponts i si la sol·licitud és inferior als quatre dies indicats, i no es podran unir a caps de setmana.

2. L'empresa resoldrà favorablement les sol·licituds formulades en aquest sentit, llevat que la concessió afecte greument el procés de treball.

Article 45. Excedències

1. Excedència sense dret a reserva de lloc de treball.

a) Els treballadors amb un any de servei podran sol·licitar, amb dos mesos d'antelació, l'excedència voluntària per un termini mínim de quatre mesos i no superior a cinc anys, i el temps que dure aquesta situació no es computarà a cap efecte.

b) Les peticions d'excedència seran resoltes per l'empresa en el termini màxim d'un mes.

c) El treballador excedent conserva solament un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar grup professional al seu. Quan el treballador ho sol·licite, el reingrés estarà condicionat al fet que hi haja vacant en el seu grup professional. Si no existeix una vacant en el grup professional, i si en l'inferior, el treballador excedent podrà optar entre ocupar aquesta plaça amb el salari que hi corresponga fins que es produïska una vacant en el seu grup professional, o no reingressar fins que es produïska aquesta vacant. En qualsevol cas, l'empresa haurà de contestar per escrit la petició de reingrés del treballador.

d) El treballador que no sol·licite el reingrés un mes abans que acabe l'excedència causarà baixa definitiva a l'empresa. Per a acollir-se a una altra excedència voluntària, el treballador haurà de cobrir un nou període d'almenys quatre anys de servei efectiu a l'empresa.

e) Durant el període d'excedència, el treballador no podrà treballar en empreses del mateix sector d'activitat o que, si és d'un altre sector, puguen ser-ne competència, excepte autorització escrita prèvia de l'empresa. L'incompliment d'aquesta clàusula anul·larà el dret de reingrés del treballador i es donarà per acabada la relació laboral per incompliment contractual del treballador.

2. Excedència amb reserva de lloc de treball

a) Els treballadors tindran dret a un període d'excedència, no superior a tres anys, per a cuidar cada fill, tant quan és per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu,

justificándose con volante de entrada y salida. La empresa establecerá mecanismos de compensación horaria.

1) Un día al año, o parte proporcional de llevar menos de un año, por asuntos propios o personales con un preaviso de 48 horas de antelación que no podrán disfrutarse en diciembre ni en agosto, ni se podrán acumular a vacaciones, salvo acuerdo entre las partes, y en cualquier caso se respetará un máximo de un 5 % de trabajadores/as por departamento o centro.

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

3. Queda a discrecionalidad de la empresa, la posibilidad de superar los máximos expresados si la operativa lo permite.

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

5. Grados de consanguinidad y afinidad:

- a) 1er Grado: padre, madre, suegra, suegro, hijos/as, yerno/nuera.
- b) 2.º Grado: abuelos/as, hermanos/as, cuñados/as, nietos/as.
- c) 3er Grado: bisabuelos/as, tíos/as, sobrinos/as, biznietos/as.

Artículo 43. Lactancia

1. Los trabajadores o las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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

Artículo 44. Licencias sin sueldo

1. El/la trabajador/a tendrá derecho a disfrutar, en uno o más permisos, de hasta cuatro días al año como máximo, con el carácter de no retribuidos, en las siguientes condiciones:

a) Ser solicitado con una antelación mínima de 7 días, no unirlos a vacaciones ni a puentes y si la solicitud fuera inferior a los cuatro días indicados, no se podrán unir a fines de semana.

2. La empresa resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se le formule, salvo que la concesión afectara gravemente al proceso de trabajo.

Artículo 45. Excedencias

1. Excedencia sin derecho a reserva de puesto de trabajo.

a) Los/las trabajadores/as con un año de servicio, podrán solicitar con dos meses de antelación la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

b) Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa, en el plazo máximo de un mes.

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

d) El/la trabajador/a que no solicite el reingreso un mes antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el/la trabajador/a deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

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

2. Excedencia con reserva de puesto de trabajo.

a) Los/las trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos



que comptarà des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

b) Es podrà concedir al treballador una excedència de fins a un màxim de dos anys, per a tindre cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que no puga valer-se per ell mateix per raons d'edat, accident, discapacitat o malaltia, i que no exercisca una activitat retribuïda, tant si conviu amb el treballador com si no.

c) L'excedència prevista en aquest apartat, amb un període de durada que podrà gaudir-se de manera fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes i dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar l'exercici simultani per raons de funcionament justificades.

d) Quan un nou subjecte causant doni dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta donarà fi al que, si escau, estiga gaudint.

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

f) El treballador que no hi sol·licite el reingrés un mes abans que acabe l'excedència causarà baixa definitiva a l'empresa.

3. Excedències especials

a) Donarà lloc a la situació d'excedència especial del personal el nomenament per a càrrec públic quan l'exercici siga incompatible amb la prestació de serveis a l'empresa.

b) Si sorgeixen discrepàncies respecte d'això, decidirà la jurisdicció competent.

c) L'excedència es perllongarà pel temps que dure el càrrec que la determine i atorgarà dret a ocupar la mateixa plaça que exercia el treballador quan es va produir aquesta situació, i es computarà el temps que haja romàs en aquella com a actiu amb caràcter general.

d) El reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al del seu cessament en el càrrec públic que ocupava.

Article 46. Suspensió del contracte de treball

El contracte de treball es podrà suspendre per les causes següents:

1. Maternitat

a) En el supòsit de part, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes ampliables en el supòsit de part múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon.

b) El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada sempre que siga en les sis setmanes immediatament posteriors al part.

c) En cas de defunció de la mare, el pare podrà fer ús de la totalitat o, si escau, de la part restant si la mare ha gaudit algun període amb anterioritat al part.

2. No obstant això, i sense perjudici de les sis setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en cas que la mare i el pare treballen, quan s'inicie el període de descans per maternitat, ella podrà optar perquè el pare gaudisca d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, tant de manera simultània com successiva amb el de la mare, llevat que en el moment de la seua efectivitat, la incorporació al treball de la mare supose un risc per a la seua salut.

3. Paternitat

a) El pare tindrà dret a la suspensió del contracte en els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment, durant quatre setmanes ininterrompudes, ampliables en dos dies més per cada fill a partir del segon en el cas de part, adopció o acolliment múltiple.

b) Aquest període s'ampliarà en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon.

4. Adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de sis anys, o menors d'edat majors de sis anys quan es tracte de discapacitats o minusvàlids, o que per les circumstàncies i experiències personals que han tingut o per provindre de l'estranger tinguen dificul-

de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

c) La excedencia contemplada en este apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los/las trabajadores/as, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

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

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

f) El/la trabajador/a que no solicite el reingreso un mes antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa.

3. Excedencias especiales

a) Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal, el nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa.

b) Si surgieran discrepancias a este respecto, decidirá la Jurisdicción competente.

c) La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determine y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el/la trabajador/a al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos.

d) El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

Artículo 46. Suspensión del contrato de trabajo

El contrato de trabajo podrá verse suspendido por las siguientes causas:

1. Maternidad

a) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo/a.

b) El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

c) En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte restante si la madre hubiera disfrutado algún período con anterioridad al parto.

2. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

3. Paternidad

a) El padre tendrá derecho a la suspensión del contrato, en los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, durante 4 semanas ininterrumpidas, ampliables en 2 días más por cada hijo/a a partir del segundo/a en el caso de parto, adopción o acogimiento múltiple.

b) Este período se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo/a.

4. Adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente, de menores de seis años, o menores de edad mayores de seis años cuando se trate de menos discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extran-



tats especials d'inserció social i familiar acreditades degudament pels serveis socials competents.

5. Risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural d'un menor de nou mesos.

6. Victima de violència de gènere

a) La persona degudament acreditada com a víctima de violència de gènere tindrà dret a la suspensió del contracte durant un període de sis mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resulte que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereisca la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge podrà prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de diu mesos.

7. La resta de causes de suspensió del contracte que recull l'article 45 de l'Estatut dels Treballadors.

8. Els períodes als quals es refereix aquest article podran gaudir-se en règim de jornada completa o a temps parcial, amb acord previ entre l'empresa i els treballadors afectats, en els termes que s'hi determinen.

Article 47. Extinció del contracte de treball

1. Caldrà ajustar-se al que es disposa en l'article 49 de l'Estatut dels Treballadors.

2. Per als missatgers es tindrà en compte el que preveu l'article 29.5 d'aquest conveni.

3. Per al càlcul de la indemnització, quan corresponga legalment per l'extinció de la relació laboral, per al missatger, es prendrà com a base per a calcular el salari/dia, la mitjana salarial percebuda pel treballador en els sis mesos naturals anteriors, excloent del càlcul les despeses de locomoció percebudes pel missatger.

Capítol VIII *Faltes i sancions*

Article 48. Règim de faltes i sancions

1. És facultat de la direcció de l'empresa exercir la potestat disciplinària respecte del personal afectat per l'àmbit d'aquest conveni, d'acord amb el règim jurídic previst en aquest i, en defecte d'això, en l'Estatut dels Treballadors.

2. Les faltes comeses pels treballadors es classificaran, atenent la seua importància, reincidència i intencionalitat, en lleus, greus i molt greus, de conformitat amb el que es disposa en els articles següents.

Article 49. Faltes lleus

1. La falta de respecte amb el públic, superiors, companys o subordinats.

2. El retard injustificat, desobediència, negligència o descuit excusables en el compliment de les seues tasques, sempre que d'aquestes conductes no es deriven ni es puguin derivar perjudicis greus per al servei, en aquest cas tindran la qualificació de faltes greus.

3. La falta de comunicació amb la deguda antelació de la inassistència al treball per causa justificada, llevat que s'acredite la impossibilitat material de fer-ho.

4. No cursar en el temps oportú, la baixa corresponent quan es falte al treball per motiu justificat, llevat que s'acredite la impossibilitat de fer-ho.

5. Absències sense justificació per un dia.

6. D'una a tres faltes de puntualitat en un termini de 30 dies.

7. L'abandó del servei durant la jornada sense causa fundada, fins i tot quan siga per un temps breu i no provoqe cap perjudici en el servei. Si com a conseqüència d'això s'origina perjudici d'alguna consideració a l'empresa o és causa d'accident, aquesta falta podrà ser considerada com a greu o molt greu, segons les circumstàncies concretes de cada cas.

8. L'ús indegut d'eines i estris adequats, el descuit en la conservació de locals, material i documents de l'empresa, així com les imprudències en la conducció dels vehicles que puguin comportar danys lleus a aquests o a tercers.

9. L'incompliment de les obligacions previstes en l'article 29 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, sempre

jero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

5. Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.

6. Víctima de violencia de género.

a) La persona debidamente acreditada como víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato durante un período de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

7. Resto de causas de suspensión del contrato que recoge el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

8. Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los/las trabajadores/as afectados/as, en los términos que se determinen.

Artículo 47. Extinción del contrato de trabajo

1. Se estará a lo dispuesto en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Para los/las mensajeros/as se tendrá en cuenta lo previsto en el artículo 29.5 de este convenio.

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

Capítulo VIII *Faltas y sanciones*

Artículo 48. Régimen de faltas y sanciones

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

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

Artículo 49. Faltas leves

1. La falta de respeto con el público, superiores, compañeros/as o subordinados/as.

2. El retraso injustificado, desobediencia, negligencia o descuido excusables en el cumplimiento de sus tareas, siempre que de tales conductas no se deriven ni se puedan derivar perjuicios graves para el servicio, en cuyo caso tendrán la calificación de faltas graves.

3. La falta de comunicación con la debida antelación de la inasistencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se acredite la imposibilidad material de hacerlo.

4. No cursar en el tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justifico, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.

5. Ausencias sin justificación por un día.

6. De una a tres faltas de puntualidad en un plazo de 30 días.

7. El abandono del servicio durante la jornada sin causa fundada, incluso cuando sea por breve tiempo y no provoqe perjuicio alguno en el servicio. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según las circunstancias concretas de cada caso.

8. El uso indebido de herramientas y útiles adecuados, el descuido en la conservación de locales, material y documentos de la empresa, así como las imprudencias en la conducción de los vehículos que pudieran comportar leves daños a los mismos o a terceros.

9. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos labora-



que manque de transcendència greu per a la integritat física o la salut dels treballadors.

10. La falta de neteja i higiene personal quan siga tan greu que puga afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.

Específiques del personal de trànsit

11. Ometre sense causa de força major que ho justifique la instal·lació de l'habitacle o el calaix per al dipòsit de les mercaderies en la bicicleta, el ciclomotor o la motocicleta.

12. No fer ús, durant les hores de treball, de l'uniforme ni dels complements facilitats per l'MCB.

13. No portar en el calaix per al dipòsit de les mercaderies o en l'uniforme i en els complements de treball els distintius ordenats per MCB, o lluir en un o uns altres adhesius o inscripcions alienes a les autoritzades.

14. Ometre en un albarà de servei les dades essencials o les signatures de conformitat o presentar-les als serveis administratius de l'empresa en un estat de deterioració que resulte incobrable, per no poder determinar-s'hi el client sol·licitant, l'import o qualsevol altra dada.

15. No fer ús del casc protector durant la conducció de la bicicleta, el ciclomotor o la motocicleta.

16. La falta de comunicació telefònica a la central després d'omplir cada servei.

17. Lliurar els albarans de facturació als clients fora dels terminis previstos en les normes internes.

18. Mostrar davant del client una conducta indecorosa que perjudique la imatge d'MCB mitjançant una queixa per escrit del client.

19. La pèrdua o l'extraviament de qualsevol dels elements facilitats per l'empresa per al desenvolupament de l'activitat encomanada, quan siga imputable al treballador.

Article 50. Faltes greus

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

2. Absències sense justificació per tres dies, tant si són consecutives com si no ho són, durant un període de 45 dies.

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

4. L'abandó del servei durant la jornada sense causa justificada, quan aquest provoqe qualsevol perjudici de consideració en el desenvolupament del servei i/o puga ser o siga causa d'accident.

5. La simulació de malaltia o accident.

6. L'encobriment d'incompliments comesos per altres treballadors en relació amb les obligacions de puntualitat, assistència i permanència en el lloc de treball.

7. La imprudència en acte de servei que puga causar danys greus en la conservació de locals, vehicles, material o documents dels serveis, o que implique risc d'accident per a ells o per als companys.

8. L'incompliment greu de les obligacions previstes en l'article 29 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, quan aquest incompliment puga originar risc de danys greus per a la seguretat i la salut dels treballadors.

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

10. L'accés no justificat per personal sense titulació mèdica a les dades o als historials mèdics dels empleats, així com la utilització, el tractament, la cessió o la difusió d'aquests.

11. La negligència en la custòdia de les anteriors dades de caràcter mèdic que facilite la difusió indeguda d'aquestes.

les, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o salud de los/las trabajadores/as.

10. La falta de aseo e higiene personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

Específicas del personal de tráfico

11. Omitir sin causa de fuerza mayor que lo justifique la instalación en la bicicleta, el ciclomotor o motocicleta del habitáculo o cajón para el depósito de las mercancías.

12. No hacer uso, durante las horas de trabajo, del uniforme y complementos facilitados por MCB.

13. No llevar en el cajón para el depósito de las mercancías, o el uniforme y complementos de trabajo los distintivos ordenados por MCB o lucir en uno u otros, pegatinas o inscripciones ajenas a las autorizadas.

14. 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.

15. No hacer uso del casco protector durante la conducción de la bicicleta, 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.

18. Mostrar ante el cliente una conducta indecorosa que perjudique la imagen de MCB, mediando queja por escrito de aquel.

19. La pérdida o extravío de cualquiera de los elementos facilitados por la empresa para el desarrollo de la actividad encomendada, cuando sea imputable al/la trabajador/a.

Artículo 50. Faltas graves

1. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los/las superiores de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina y de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerado como falta muy grave.

2. Ausencias sin justificación por tres días, sean o no consecutivos, durante un periodo de 45 días.

3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada entre cuatro y seis veces en un período de 30 días, siempre que el tiempo acumulado dejado de trabajar no supere el correspondiente a tres días de jornada laboral ordinaria, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

4. El abandono del servicio durante la jornada sin causa justificada, cuando el mismo provoqe cualquier perjuicio de consideración en el desarrollo del servicio y/o pueda ser o sea causa de accidente.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. El encubrimiento de incumplimientos cometidos por otros/as trabajadores/as en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el puesto de trabajo.

7. La imprudencia en acto de servicio que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, vehículos, material o documentos de los servicios. O que implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros/as.

8. El grave incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, cuando tal incumplimiento pudiera originar riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los/las trabajadores/as.

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

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

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



12. Dur a terme treballs particulars dins de les instal·lacions de l'empresa, així com emprar eines per a usos propis.

13. La negativa injustificada a assistir a cursos de formació quan aquests siguen obligatoris i coincidents amb la jornada de treball.

14. L'abús d'autoritat en l'acompliment de les funcions encomanades. Es considera abús d'autoritat la comissió d'un fet arbitrari per part d'un superior, amb infracció d'un dret reconegut per aquest conveni, l'ET o altres lleis vigents del que es derive un perjudici notori per a la persona subordinada.

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

16. La discriminació per motius ètnics, condició sexual o confessió religiosa.

17. La comissió de tres faltes lleus durant un trimestre i amb una comunicació escrita.

Específiques del personal de trànsit

18. Ometre la conclusió d'un servei acceptat prèviament al·legant la finalització de la jornada laboral.

19. Rebutjar dur a terme un servei ordinari sense que hi concórrega causa justificada.

20. La pèrdua o l'extraviament de la mercaderia imputable al treballador.

21. Demorar l'execució d'un servei encomanat fingint avaria o accident, extraviament de la mercaderia, robatori del vehicle o de qualsevol dels seus elements, problemes de trànsit o qualsevol altre inconvenient inexistent.

22. No lliurar a l'empresa els albarans de facturació al client en una ocasió i sense causa de força major que ho impedisca.

23. Originar bregues i baralles amb els companys de treball.

24. No comunicar a l'empresa en el termini de 7 dies naturals la pèrdua d'un o de diversos punts del permís de conduir, tal com està estipulat en l'article 28.6.

Article 51. Faltes molt greus

1. La violació del secret de la correspondència postal, la detenció arbitrària o contra dret, l'intencionat curs anormal, l'obertura, la sotstracció, la destrucció, la retenció i l'ocultació d'aquesta i, en general, qualsevol acte que supose infidelitat en la custòdia.

2. Als anteriors efectes, s'entendran com a actes d'infidelitat en la custòdia dels enviaments totes les conductes que, tenint en compte el sistema de treball de cada lloc, impliquen desídia o negligència en la custòdia.

3. La greu i culpable insubordinació individual.

4. El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en les gestions encomanades, així com qualsevol conducta constitutiva de delictes aquest o no relacionat amb el servei.

5. El falsejament intencionat de dades i informacions del servei.

6. Absències sense justificació durant quatre dies o més, tant si són consecutius o no, durant un període de 45 dies.

7. Les faltes reiterades de puntualitat sense causa justificada durant més de sis dies en un període de 30 dies, excepte en cas de força major.

8. L'ús no autoritzat i amb caràcter personal dels mitjans de producció d'MCB, dins o fora de la jornada laboral, quan aquest siga contrari a les normes internes de l'empresa a aquests efectes, tindran també la consideració de mitjans de producció els equips i les eines informàtiques.

9. Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o trencar, voluntàriament, matèries, utensilis, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa o dels clients d'aquesta. Així com el frau, el furt o el robatori tant a companys de l'empresa com a qualsevol persona.

10. L'abandó del lloc de treball en llocs d'una responsabilitat especial amb un risc greu per a persones o béns.

11. Qualsevol acte que supose obstaculitzar l'exercici de les llibertats públiques, drets sindicals i l'exercici del dret de vaga legal d'altres treballadors.

12. L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis mínims en cas de vaga i la realització durant aquesta d'actes amb la finalitat de coartar la llibertat i els drets d'altres treballadors.

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

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

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

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

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

17. La comisión de tres faltas leves, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Específicas del personal de tráfico

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

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

20. La pérdida o extravío de la mercancía imputable al/a la trabajador/a.

21. Demorar la realización de un servicio encomendado fingiendo avería o accidente, extravío de la mercancía, robo del vehículo o de cualquiera de sus elementos, problemas de tráfico o cualquier otro inconveniente inexistent.

22. No entregar, en una ocasión, a la Empresa, sin causa de fuerza mayor que lo impida, los albaranes de facturación al cliente.

23. Originar riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo.

24. No comunicar a la Empresa en el plazo de 7 días naturales la pérdida de uno o varios puntos de su permiso de conducir, tal como está estipulado en el artículo 28.6.

Artículo 51. Faltas muy graves

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

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

3. La grave y culpable insubordinación individual.

4. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito este o no relacionado con el servicio.

5. El falseamiento intencionado de datos e informaciones del servicio.

6. Ausencias sin justificación durante cuatro días o más, sean o no consecutivos, durante un período de 45 días.

7. Las faltas reiteradas de puntualidad sin causa justificada, durante más de seis días en un período de 30 días, salvo cas de fuerza mayor.

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

9. Hacer desaparecer voluntariamente, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos de manera igualmente voluntaria, en materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de los clientes de la misma. Así como, el fraude, hurto o robo tanto a compañeros de la empresa como a cualquier persona.

10. El abandono del puesto de trabajo en puestos de especial responsabilidad con grave riesgo para personas o bienes.

11. Cualquier acto que suponga la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas, derechos sindicales y el ejercicio del derecho de huelga legal de otros/as trabajadores/as.

12. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios mínimos en caso de huelga y la realización durante la misma de actos que tengan por finalidad coartar la libertad y derechos de otros/as trabajadores/as.



13. L'exercici d'activitats públiques o privades incompatibles amb l'acompliment de les tasques desenvolupades a l'empresa, l'ocultació de situacions d'incompatibilitat i, en general, l'incompliment de la normativa específica en aquesta matèria.

14. El trencament del secret professional per part de qui, pel càrrec que ocupa, estiga obligat a guardar secret, així com la manipulació i el tractament de dades i programes amb ànim de falsificació o la utilització dels mitjans tècnics de l'empresa per a interessos particulars de tipus econòmic.

15. La representació dels treballadors mantindrà un deure de sigil i confidencialitat especial, a més de sobre les matèries de compliment obligat expressades en els articles 64 i 65 de l'Estatut dels Treballadors, sobre totes les que respecte de l'empresa n'assenyale expressament el caràcter reservat, sempre que aquesta qualificació responga a criteris objectius.

16. La tolerància o l'encobriment dels caps o els superiors respecte de les faltes greus o molt greus comeses pel personal que depèn d'aquests.

17. L'incompliment de les obligacions previstes en l'article 29 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, quan se'n derive un risc greu i imminent per a la seguretat i la salut dels treballadors. La falta de col·laboració en els processos d'investigació es considerarà, a aquests efectes, com a falta greu.

18. L'assetjament sexual, exercit sobre una persona empleada de l'empresa, dins o fora de les instal·lacions d'aquesta. S'entendrà per assetjament sexual qualsevol conducta verbal o física, de naturalesa sexual, duta a terme per un treballador a un altre, que s'exterioritze per mitjà d'actes, gestos o paraules, i que la persona destinatària no la tolere ni la desitge. La conducta haurà de ser de caràcter objectivament greu, capaç de crear un clima laboral ofensiu, hostil, intimidatori o humiliant. En qualsevol cas, durant el procediment es garantirà el dret a la confidencialitat i a la no-represàlia contra la persona que denuncia.

19. La falta continuada, voluntària i greu, de disciplina en el treball o del respecte degut cap als superiors, els companys o els subordinats.

20. La utilització, la cessió o la difusió indeguda de dades de les quals es tinga coneixement per raó del treball a l'empresa, que supose un perjudici greu per a MCB i una transgressió greu de la bona fe contractual.

21. Fer activitats professionals per compte propi o alié que suposen concurrència amb les que du a terme l'empresa, o puguen ocasionar perjudicis en aquesta.

22. L'embriaguesa o la toxicomania habitual durant la jornada laboral que repercutisca negativament en el servei o fora d'acte de servei quan l'empleat vista l'uniforme de l'empresa.

23. La comunicació o la cessió de dades de caràcter personal, fora dels casos en què estiguen permeses, en els termes fixats en la Llei orgànica 15/1999, de protecció de dades de caràcter personal.

24. La reincidència en falta greu, sempre que es produisca durant els sis mesos següents d'haver-se'n produït la primera.

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

26. La no-comunicació de manera fefaent a l'empresa de la retirada del permís de conducció, l'anul·lació de l'assegurança o qualsevol altra causa que incapacite el treballador a fer el treball amb plenes garanties legals, jurídiques, de prevenció de riscos laborals i penals per al treballador o terceres persones.

27. L'incompliment per part del treballador o la no-comunicació a l'empresa dels riscos laborals o penals practicats pel treballador o observat en altres treballadors, proveïdors i col·laboradors, que puguen suposar un risc per a aquests, per a terceres persones o per als interessos d'MCB.

28. La falta de neteja i d'higiene continuada i habitual quan siga tan greu que pugua afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.

Específiques del personal de trànsit

29. Falsejar l'albarà del servei imitant signatures dels clients o els destinataris o liquidant en aquest imports diferents dels del servei dut a terme.

13. El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño de las tareas desarrolladas en la empresa, la ocultación de situaciones de incompatibilidad y, en general, el incumplimiento de la normativa específica en esta materia.

14. El quebrantamiento del secreto profesional por parte de quien esté obligado/a por su cargo a guardar secreto, así como la manipulación y tratamiento de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la empresa para intereses particulares de tipo económico.

15. La representación de los/las trabajadores/as mantendrá un especial deber de sigilo y confidencialidad, además de sobre las materias de obligado cumplimiento expresadas en los artículos 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores, sobre todas aquellas respecto de las que la empresa señale expresamente su carácter reservado, siempre que dicha calificación responda a criterios objetivos.

16. La tolerancia o encubrimiento de los/las jefes/as o superiores respecto de las faltas graves o muy graves cometidas por el personal dependiente de aquel/lla.

17. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, cuando de tal cumplimiento de derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los/las trabajadores/as. La falta de colaboración en los procesos de investigación se considerará, a estos efectos, como falta grave.

18. El acoso sexual, ejercido sobre un/a empleado/a de la empresa, dentro o fuera de sus instalaciones. Se entenderá por acoso sexual toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, realizada por un/a trabajador/a a otro/a, se exteriorice por medio de actos, gestos o palabras, no deseada ni tolerada por la persona destinataria. La conducta deberá ser de carácter objetivamente grave, capaz de crear un clima laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante. En todo caso durante el procedimiento se garantizará el derecho a la confidencialidad y a la no-represalia contra el/la denunciante.

19. La falta continuada, voluntaria y grave de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los/las superiores, compañeros/as o subordinados/as.

20. La utilización, cesión o difusión indebida de datos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en la empresa, que suponga un perjuicio grave para MCB y una transgresión grave de la buena fe contractual.

21. Realizar por cuenta propia o ajena actividades profesionales que supongan concurrència con las que lleva a cabo la Empresa, o puedan ocasionarle perjuicios a la misma.

22. La embriaguez o la toxicomania habitual durante la jornada laboral que repercuta negativamente en el servicio o fuera de acto de servicio cuando el empleado o la empleada vista el uniforme de la empresa.

23. La comunicación o cesión de datos de carácter personal, fuera de los casos en que estén permitidas, en los términos fijados en la Ley orgánica 15/1999, de protección de datos de carácter personal.

24. La reincidència en falta grave, siempre que se produzca dentro de los seis meses siguientes a haberse producido la primera.

25. Asimismo, se considerarán constitutivos de falta muy grave todos los supuestos previstos legalmente como causa justificativa de despido disciplinario, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

26. La no comunicació de forma fefaent a la Empresa de la retirada del permís de conducció, anulació del seguro o qualquier otra causa que incapacite al/a la trabajador/a a realizar su trabajo con plenas garantías legales, jurídicas, de prevención de riesgos laborales y penales para el/la trabajador/a o terceras personas.

27. El incumplimiento por parte del/de la trabajador/a o la no comunicación a la Empresa de los riesgos laborales o penales practicados por el/la trabajador/a u observado en otros/as trabajadores/as, proveedores/as y colaboradores/as, que puedan suponer un riesgo para el/la trabajador/a, otros/as trabajadores/as, proveedores/as, colaboradores/as, terceras personas o los propios intereses de MCB.

28. La continuada y habitual falta de aseo e higiene de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

Específicas del personal de tráfico

29. Falsear el albarán del servicio imitando firmas de los clientes o destinatarios o liquidando en el mismo, importes distintos a los del servicio realizado.



30. No lliurar a l'empresa, en dues o més ocasions en el termini de 120 dies, els albarans de facturació al client, sense causa de força major que ho impedisca.

31. La no-consecució del rendiment pactat en l'article 31 d'aquest conveni, en el cas dels missatgers i els ciclomissatgers.

32. La reincidència en la no-comunicació de la pèrdua de punts del permís de conduir en el termini estipulat en el punt 25 de l'article 48.

Article 52. Sancions

1. Per falta lleu: amonestació per escrit. Cometre dues faltes lleus en un trimestre està considerat com a falta greu.

2. Per falta greu: suspensió d'ocupació i sou d'1 a 15 dies. Cometre dues faltes greus en un període de 6 mesos està considerat com a falta molt greu.

3. Per falta molt greu: suspensió d'ocupació i sou de 16 a 120 dies, o acomiadament.

4. La facultat de l'empresa per a sancionar prescriurà per a les faltes lleus al cap de 10 dies; per a les faltes greus, al cap de vint dies, i per a les molt greus, al cap de seixanta dies a partir de la data en què aquella va tindre coneixement de la comissió, i en qualsevol cas al cap de sis mesos des que s'haja comés.

Capítol IX

Discriminació, discapacitat, igualtat, medi ambient i disposicions varies

Article 53. Clàusula de no-discriminació i de la igualtat

1. Les dues parts es comprometen a vetlar per la igualtat de retribució per a treballs del mateix valor i per la no-discriminació per cap dels supòsits previstos en la legislació vigent, així com per l'adequada aplicació de la normativa que regule la igualtat de gènere.

2. L'empresa es compromet a evitar qualsevol tipus de desigualtat i a procurar la paritat en la contractació i s'esforçarà per igualar la quota de treballadors en cada categoria professional.

3. L'empresa es compromet a no diferenciar per raó de sexe, tendència sexual, religió, raça, condició social, idees polítiques, ni qualsevol altre condicionant els treballadors, i així garantirà la igualtat de condicions econòmiques de contractació o de promoció.

4. Es vetlarà per l'ús d'un llenguatge no sexista en tota la documentació i la cartelleria de l'empresa.

5. De conformitat amb el que disposa la Llei orgànica 3/2007, l'empresa està obligada a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, haurà d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que s'hauran de negociar i, si escau, acordar amb el Comitè d'Empresa en la forma que es determine en la legislació laboral.

6. Els directius de l'empresa es formaran en matèria d'igualtat d'oportunitats.

7. L'empresa es compromet a fer un diagnòstic de situació bianual, la finalitat del qual serà obtenir dades desagregades per sexes en relació amb les condicions de treball. Tot això a l'efecte de constatar, si n'hi ha, l'existència de situacions de desigualtat de tracte o oportunitats entre homes i dones sense una justificació objectiva i raonable, o situacions de discriminació per raó de sexe.

8. Els resultats del diagnòstic de situació es presentaran al Comitè d'Empresa per tal d'estudiar-los i valorar-los, i es procedirà a la fixació d'objectius que cal complir i les accions d'actuació per a les qüestions en què s'haja constatat l'existència de desigualtat entre dones i homes, així com l'establiment de mesures generals per a l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació.

Article 54. Persones amb discapacitat

1. Quan l'empresa tinga més de 50 treballadors fijos, caldrà contractar un nombre de persones amb discapacitat que no siga inferior al 2 % de la plantilla o, si això no és possible, aplicar les mesures alternatives previstes per la normativa vigent, de les quals s'informarà al Comitè d'Empresa.

30. No entregar a la Empresa, en dos o más ocasiones en el plazo de 120 días, los albaranes de facturación al cliente, sin causa de fuerza mayor que lo impida.

31. La no consecución del rendimiento pactado en el artículo 31 de este convenio, en el caso de los/las mensajeros/as y los/las ciclomensajeros/as.

32. La reincidencia en la no comunicación de la pérdida de puntos del permiso de conducir dentro del plazo estipulado en el punto 25 del artículo 48.

Artículo 52. Sanciones

1. Por falta leve: amonestación por escrito. Cometer dos faltas leves en un trimestre está considerado como falta grave.

2. Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días. Cometer dos faltas graves en un período de 6 meses está considerado como falta muy grave.

3. Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de 16 a 120 días, o despido.

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

Capítulo IX

Discriminación, discapacidad, igualdad, medio ambiente y disposiciones varias

Artículo 53. Cláusula de no discriminación y de la igualdad

1. Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribución para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en la legislación vigente, así como por la adecuada aplicación de la normativa que regule la igualdad de género.

2. La Empresa se compromete a evitar cualquier tipo de desigualdad y a procurar la paridad en la contratación, esforzándose por igualar la cuota de trabajadores/as en cada categoría profesional.

3. La Empresa se compromete a no diferenciar por razón de sexo, tendencia sexual, religión, raza, condición social, ideas políticas, ni cualquier otro condicionante a sus trabajadores/as, garantizando la igualdad de condiciones económicas de contratación o promoción.

4. Se velará por el uso de un lenguaje no sexista en toda la documentación y cartelería de la empresa.

5. De conformidad con lo dispuesto en la Ley orgánica 3/2007, la empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar, y en su caso acordar, con el comité de empresa en la forma que se determine en la legislación laboral.

6. Las directivas y los directivos de la empresa serán formadas/os en materia de Igualdad de oportunidades.

7. La Empresa se compromete a realizar un diagnóstico de situación bianual, cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo.

8. Los resultados del diagnóstico de situación serán presentados al Comité de Empresa para su estudio y valoración, procediendo a la fijación de objetivos a cumplir y acciones de actuación para aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de desigualdad entre mujeres y hombres, así como el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Artículo 54. Personas con discapacidad

1. Cuando la Empresa emplee un número de trabajadores/as fijos/as que excedan de 50 se obliga a emplear un número de personas con discapacidad no inferior al 2 por 100 de la plantilla, o de no ser posible, aplicar las medidas alternativas previstas por la normativa vigente, de las que se informará al Comité de Empresa.



2. L'empresa, sempre que dispose d'un lloc de treball vacant al qual es puga adaptar el treballador amb discapacitat, donarà treball al treballador amb discapacitat originada per alguna malaltia professional, accident de treball o desgast físic natural com a conseqüència d'haver treballat durant un llarg període de temps l'empresa, i se li destinaran treballs adequats a les condicions d'aquest. En els casos de discapacitat física i/o sensorial per altres raons, l'empresa, si existeix algun lloc vacant, procurarà l'acoblament més idoni del treballador.

3. Per a pertànyer aquesta situació, tindran preferència les persones que perceben subsidis o una pensió inferior al salari mínim interprofessional vigent.

4. L'ordre per al benefici que s'estableix en l'apartat anterior, es determinarà per l'antiguitat a l'empresa o, en cas d'igualtat, pel major nombre de fills menors d'edat o incapacitats per a treballar.

5. La retribució que percebrà aquest personal serà la corresponent al seu nou lloc de treball.

Article 55. Víctimes de violència de gènere

1. En els casos en què l'empresa dispose de diversos centres de treball situats (cada un d'aquests) en localitats diferents, la persona víctima de violència de gènere, degudament acreditada mitjançant l'ordre de protecció corresponent o, excepcionalment, quan aquesta ordre no s'haja dictat, a través de l'informe del Ministeri Fiscal que indique l'existència d'indicis que la persona demandant és víctima de violència de gènere, que es veja obligada a abandonar el lloc de treball a la localitat on estava prestant els serveis, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà dret preferent, amb una sol·licitud prèvia, a ocupar un altre lloc de treball del mateix grup professional, que l'empresa tinga vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball.

2. El trasllat o el canvi de centre de treball tindran una durada de sis mesos, durant els quals l'empresa tindrà l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava el treballador. Transcorregut aquest període, el treballador haurà d'optar entre retornar a l'anterior lloc de treball o continuar en el nou. En aquest últim cas, decaurà l'obligació de reserva esmentada.

Article 56. Reducció de jornada per motius familiars

1. Qui per raons de guarda legal tinga cura directa d'alguna persona menor de dotze anys o amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exercisca cap activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada ordinària de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, una huitena part i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

2. Tindrà el mateix dret, si acredita aquesta circumstància, qui haja d'encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valer-se per si mateix i no exercisca cap activitat retribuïda.

3. En les dependències, les seccions o les unitats productives o comercials en les quals coincidisquen en el temps i/o en l'horari de reducció de jornada diversos treballadors, preservant en tot cas el dret a aquesta reducció, s'establirà, procurant l'acord amb i entre ells i atenent les circumstàncies concurrents, com deixar cobertes les necessitats de servei.

Article 57. Reducció o reordenació de jornada per víctima de violència de gènere

1. La persona víctima de violència de gènere, acreditada degudament amb l'ordre de protecció corresponent (o mentre aquesta es dicta), amb la sol·licitud formal necessària d'adopció d'una ordre de protecció, tindrà dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, per tal de fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps que s'utilitzen a l'empresa. L'exercici d'aquests drets s'acordarà i es concretarà entre la persona afectada i la direcció de l'empresa. Aquesta reducció o reordenació de jornada tindrà vigència durant el temps que existisquen les circumstàncies que la van motivar. Només en el cas que la persona ho sol·licite, podrà ser assistida pel Comitè d'Empresa.

2. La Empresa siempre que disponga de un puesto de trabajo vacante al que se pueda adaptar el/la trabajador/a con discapacidad, ocuparán al/a la trabajador/a con discapacidad que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida en la empresa, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones. En los casos de discapacidad física y/o sensorial por otras razones, la Empresa, existiendo puesto vacante, procurará el mejor acoplamiento de la trabajadora o el trabajador.

3. Para ser colocados en esta situación, tendrán preferencia las personas que perciban subsidios o pensión inferior al salario mínimo interprofesional vigente.

4. El orden para el beneficio que se establece en el apartado anterior, se determinará por la antigüedad en la empresa, o en caso de igualdad, por el mayor número de hijos/as menores de edad o incapacitados/as para el trabajo.

5. La retribución a percibir por este personal, será la correspondiente a su nuevo puesto de trabajo.

Artículo 55. Víctimas de violencia de género

1. En los casos en que la Empresa disponga de varios centros de trabajo situados, cada uno de ellos, en localidades distintas, la persona víctima de violencia de género, debidamente acreditada mediante la correspondiente orden de protección o excepcionalmente, en tanto tal orden no se haya dictado, a través del informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente, previa solicitud, a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

2. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Transcurrido este periodo, la trabajadora deberá optar entre el regreso a su anterior puesto de trabajo o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Artículo 56. Reducción de jornada por motivos familiares

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada ordinaria de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

2. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de una/un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí misma/o, acreditando esta circunstancia, y que no desempeñe actividad retribuida.

3. En aquellas dependencias, secciones o unidades productivas o comerciales en las que coincidan en el tiempo y/o en el horario de reducción de jornada varios/as trabajadores/as, preservando en todo caso el derecho a tal reducción, se establecerá, procurando el acuerdo con y entre los mismos y atendiendo las circunstancias concurrentes, como dejar cubiertas las necesidades de servicio.

Artículo 57. Reducción o reordenación de jornada por víctima de violencia de género

1. La persona víctima de violencia de género, debidamente acreditada mediante la correspondiente orden de protección o, mientras esta se dicta, con la necesaria solicitud formal de adopción de una orden de protección, tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo que se utilicen en la empresa. El ejercicio de estos derechos se acordará y concretará entre la persona afectada y la dirección de la empresa. Esta reducción o reordenación de jornada tendrá vigencia durante el tiempo que existan las circunstancias que la motivaron. Solo en el caso de que la persona lo solicite podrá ser asistida por el Comité de Empresa.



2. A l'efecte de la concessió de les llicències i d'altres beneficis descrits anteriorment, derivats d'una relació matrimonial, s'equipararan les parelles de fet, registrades o acreditades legalment, i aquesta condició s'entendrà acreditada mitjançant la presentació del certificat del Registre d'Unions de Fet o, si aquest no existeix, mitjançant la del permís, acompanyada d'una certificació de convivència de l'ajuntament que hi corresponga.

3. L'empresa es compromet al compliment estricte de tota la normativa i legislació en prevenció de riscos laborals i vigilància de la salut.

Article 58. Medi ambient

1. Les parts signants d'aquest conveni consideren necessari que l'empresa actue de manera responsable i respectuosa amb el medi ambient i prestar-ne molta atenció a la defensa i la protecció d'acord amb els interessos i les preocupacions de la societat.

2. A aquests efectes, s'adoptarà una actitud permanent, responsable i visible en matèria de medi ambient i que es durà a terme en el futur, així com els seus resultats, perquè siguin coneguts i valorats adequadament per la societat i les administracions competents.

3. El personal d'MCB haurà de consumir el paper de manera responsable. Per a això se seguiran les premisses següents:

- a) S'eliminarà el consum innecessari i excessiu de paper.
 - b) S'ajustaran les propietats d'impressió de documents de manera que s'ocupe el major espai possible i, d'aquesta manera, es consumisca menys paper.
 - c) S'intentarà, en la mesura del possible, imprimir o fotocopiar per les dues cares.
 - d) S'imprimiran solament les còpies necessàries.
 - e) Es reciclarà el paper.
4. Els conductors d'MCB, a més, hauran de seguir unes directrius relacionades amb el medi ambient:
- a) Arrancar el motor sense xafar l'accelerador.
 - b) Iniciar el moviment del vehicle amb una relació i marxes segons cada situació i que no force el funcionament de l'embragatge de manera innecessària.
 - c) En pendents ascendents fortes, es posarà en moviment el vehicle en primera curta o llarga, segons el vehicle i les condicions de la via.
 - d) Fer els canvis de marxa en la zona de parell de forces màxim de revolucions del motor.
 - e) Procurar seleccionar la marxa que permeta al motor funcionar en la part baixa de l'interval de revolucions de parell de forces màxim. Això s'aconsegueix circulant en les marxes més llargues amb el pedal accelerador premut a les $\frac{3}{4}$ parts del recorregut.
 - f) Intentar mantindre una velocitat estable en la circulació evitant les accelerades i les frenades innecessàries i aprofitar les inèrcies del vehicle.
 - g) Utilitzar més el fre motor i evitar l'ús innecessari del fre de servei. S'alçarà el peu del pedal accelerador per a deixar rodar el vehicle per la mateixa inèrcia amb la marxa en la qual se circula engranada o, si és possible, en marxes més llargues. En aquestes condicions el consum de carburant del vehicle és nul (fins a règims molt baixos de revolucions propers al de ralenti).
 - h) En les parades perllongades (per sobre de dos minuts de durada), caldrà apagar el motor, excepte en els vehicles que depenguin del funcionament continu del motor per a usar-ne correctament els serveis auxiliars.
 - i) Preveure les circumstàncies del trànsit i, davant d'aquestes, anticipar les accions que es duran a terme. Deixar una distància de seguretat suficient amb el vehicle precedent accelerant una mica menys que aquest, per a després haver de frenar també en menys mesura. Controlar visualment diversos vehicles per davant del propi.
 - j) En qualsevol cas, es prendran les mesures pertinents per a prevenir la contaminació gestionant adequadament els vessaments o els residus perillosos que puguen ocórrer durant incidències en ruta.

Article 59. Acció sindical

1. En aquesta matèria s'entendrà el que es disposa en l'Estatut dels Treballadors i la Llei orgànica de llibertat sindical.

2. A los efectos de la concesión de las licencias y demás beneficios descritos más arriba, derivados de una relación matrimonial, se equiparán las parejas de hecho, legalmente registradas o acreditadas, entendiéndose acreditada tal condición mediante la presentación del certificado del Registro de Uniones de Hecho o, si este no existiera, mediante la del permiso, acompañada de una certificación de convivencia del Ayuntamiento que corresponda.

3. La Empresa se compromete al cumplimiento estricto de toda la normativa y legislación en Prevención de riesgos Laborales y Vigilancia de la Salud.

Artículo 58. Medio ambiente

1. Las partes firmantes de este convenio consideran necesario que la empresa actúe de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la Sociedad.

2. A estos efectos, se adoptará una actitud permanente, responsable y visible en materia de Medio Ambiente y que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la sociedad y las administraciones competentes.

3. Las empleadas y los empleados de MCB deberán consumir el papel de manera responsable. Para ello se seguirán las siguientes premisas:

- a) Se eliminará el consumo innecesario y excesivo de papel.
 - b) Se ajustarán las propiedades de impresión de documentos de forma que se ocupe el mayor espacio posible y de esta forma se consuma menos papel.
 - c) Se intentará en la medida de lo posible imprimir o fotocopiar por las dos caras.
 - d) Se imprimirán solamente las copias necesarias.
 - e) Se reciclará el papel.
4. Los conductores y las conductoras de MCB deberán además seguir unas directrices relacionadas con el medio ambiente:
- a) Arrancar el motor sin pisar el acelerador.
 - b) Iniciar el movimiento del vehículo con una relación e marchas acorde a cada situación y que no fuerce el funcionamiento del embrague de forma innecesaria.
 - c) En fuertes pendientes ascendentes, se pondrá en movimiento el vehículo en 1.ª corta o larga, según el vehículo y las condiciones de la vía.
 - d) Realizar los cambios de marcha en la zona de par máximo de revoluciones del motor.
 - e) Procurar seleccionar la marcha que permita al motor funcionar en la parte baja del intervalo de revoluciones de par máximo. Esto se consigue circulando en las marchas más largas con el pedal acelerador pisado a las $\frac{3}{4}$ partes de su recorrido.
 - f) Intentar mantener una velocidad estable en la circulación evitando los acelerones y frenazos innecesarios. Aprovechar las inercias del vehículo.
 - g) Utilizar más el freno motor y evitar el uso innecesario del freno de servicio. Se levantará el pie del pedal acelerador, dejando rodar el vehículo por su propia inercia con la marcha en la que se circula engranada, o si es posible, en archas más largas. En estas condiciones el consumo de carburante del vehículo es nulo (hasta regímenes muy bajos de revoluciones cercanos al de ralenti).
 - h) En las paradas prolongadas (por encima de 2 minutos de duración), apagar el motor, salvo en los vehículos que dependan del continuo funcionamiento de su motor para el correcto uso de sus servicios auxiliares.
 - i) Prever las circunstancias del tráfico y, ante las mismas, anticipar las acciones a llevar a cabo. Dejar suficiente distancia de seguridad con el vehículo precedente acelerando un poco menos que este, para luego tener que frenar también en menor medida. Controlar visualmente varios vehículos por delante del propio.
 - j) En cualquier caso, se tomarán las medidas pertinentes para prevenir la contaminación, gestionando adecuadamente los derrames o los residuos peligrosos que puedan ocurrir durante incidencias en ruta.

Artículo 59. 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. L'empresa acceptarà l'acumulació de les hores sindicals dels diferents membres del Comitè d'Empresa, sense depassar el màxim total mensual, que podrà quedar rellevat del treball sense perjudici de la seua remuneració.

3. El Comitè d'Empresa haurà de comunicar a l'empresa, amb un preavís de 24 hores hàbils i per escrit, si el representant gaudirà de 8 hores o menys. El termini de preavís haurà de ser de 5 dies hàbils si el nombre d'hores que es gaudirà és més de 8 hores hàbils.

4. L'abonament d'aquestes hores s'efectuarà a raó de la mitjana de retribucions percebudes en els últims sis mesos exclosos les despeses de locomoció i les gratificacions extraordinàries.

Article 60. Formació professional

1. La formació contínua a l'empresa es programarà amb la finalitat de:

- Afavorir el desenvolupament professional i personal dels treballadors en el marc de la societat del coneixement.
- Contribuir a l'eficiència econòmica millorant la competitivitat d'MCB.
- Facilitar l'adaptació als canvis motivats per les noves formes d'organització del treball, així com pels processos d'innovació tecnològica o estandarització.
- Contribuir a propiciar el desenvolupament i la innovació de l'activitat comercial i de serveis desplegada per l'empresa, així com l'increment de la productivitat.
- S'informarà a la representació social de les accions formatives que cal dur a terme.

Article 61. Protocol d'actuació en matèria de prevenció de l'assetjament sexual en el treball

1. És un procediment intern i informal, àgil, ràpid, que ha d'atorgar credibilitat i protegir la intimitat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades. Per la qual cosa, en conseqüència d'això, les actuacions podran ser orals o escrites.

2. S'inicia amb la denúncia d'assetjament sexual davant del departament d'RH.

3. La denúncia es podrà presentar directament per part de la persona afectada o el Comitè d'Empresa.

4. La denúncia donarà lloc a l'obertura immediata d'un expedient informatiu per part de l'empresa. La finalitat de l'expedient és esbrinar els fets i impedir la continuïtat de l'assetjament denunciat.

5. En el supòsit que no s'hi presente denúncia, RH, davant de l'existència d'indícis, sospites, besllums, manifestacions o senyals d'assetjament sexual, siga quin en siga l'origen o la condició, podrà sol·licitar a la persona directament afectada que la presente, amb la finalitat d'activar el protocol d'actuació i contribuir a esbrinar els fets que es pretenen esclarir.

6. Durant la tramitació del protocol, podran articular-se les mesures oportunes a aquest efecte en el marc del que es disposa en l'article 0.3 de l'Estatut dels Treballadors i el dret a la intimitat personal sota el judici de proporcionalitat corresponent (idoneïtat, necessitat i proporcionalitat estricta).

7. Si la persona afectada ho sol·licita, es posarà en coneixement del Comitè d'Empresa.

8. El protocol només observarà les formalitats següents:

- Donar tràmit d'audiència a totes les persones que hi intervenen.
- Practicar les diligències que es puguin considerar per a l'esclarament dels fets esdevinguts.
- El procés haurà d'estar substanciat en un màxim de 10 dies.
- La resolució de l'expedient informatiu s'ajustarà a les circumstàncies analitzades en cada cas.
- La finalitat d'aquest procés és la prevenció de l'assetjament sexual, per la qual cosa no substitueix els procediments legals establits.

9. Manera de fer la denúncia:

- Les denúncies podran dirigir-se a RH.
- El correu electrònic enviat per la persona directament afectada a RH serà suficient per a l'obertura d'expedient informatiu.

10. Conscients, doncs, de la necessitat de protegir els drets fonamentals de la persona i, especialment la dignitat d'aquesta en l'àmbit laboral, les parts signants d'aquest protocol reconeixen la necessitat de prevenir i, si escau, eradicar tots els comportaments i els factors

2. La Empresa acceptarà la acumulació de las horas sindicales de los distintos miembros del Comité de Empresa, sin rebasar el máximo total mensual, pudiendo quedar relevado/a del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

3. El Comité de Empresa deberá comunicarlo a la Empresa, por escrito con un preaviso de 24 horas hábiles si el representante va a disfrutar de un número igual o menos a 8 horas. El plazo de preaviso deberá ser de cinco días hábiles si el número de horas a disfrutar es mayor de 8 horas hábiles.

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

Artículo 60. Formación profesional

1. La formación continua en la empresa se programará con el fin de:

- Favorecer el desarrollo profesional y personal de los/las trabajadores/as en el marco de la sociedad del conocimiento.
- Contribuir a la eficiencia económica mejorando la competitividad de MCB.
- Facilitar la adaptación a los cambios motivados por las nuevas formas de organización del trabajo, así como por los procesos de innovación tecnológica o estandarización.
- Contribuir a propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad comercial y de servicios desplegada por la empresa, así como el incremento de la productividad.
- Se informará a la representación social de las acciones formativas a realizar.

Artículo 61. Protocolo de actuación en materia de prevención del acoso sexual en el trabajo

1. Es un procedimiento interno e informal, ágil, rápido, que debe otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Por lo que, en consecuencia, las actuaciones podrán ser orales o escritas.

2. Se inicia con la denuncia de acoso sexual ante el Departamento de RRHH.

3. La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o por el Comité de Empresa.

4. La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo por parte de la empresa. La finalidad del expediente es averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado.

5. En el supuesto de no presentación de denuncia; RRHH ante la existencia de indicios, sospechas, asomos, atisbos, manifestaciones o señales de acoso sexual, cualesquiera que fuera su origen o condición, podrá solicitar a la persona directamente afectada que la presente, con el fin de activar el protocolo de actuación y contribuir a averiguar los hechos que se pretenden esclarecer.

6. Durante la tramitación del protocolo podrán articularse las medidas oportunas al efecto en el marco de lo dispuesto en el artículo 0.3 del Estatuto de los Trabajadores y el derecho a la intimidad personal bajo el correspondiente juicio de proporcionalidad (idoneidad, necesidad y proporcionalidad estricta).

7. Si la persona afectada lo solicita, se pondrá en conocimiento del Comité de Empresa.

8. El protocolo no observará más formalidades que las siguientes:

- Dar trámite de audiencia a todos/as los/as intervinientes.
- Practicar cuantas diligencias puedan considerarse para el esclarecimiento de los hechos acaecidos.
- El proceso deberá estar substanciado en un máximo de 10 días.
- La resolución del expediente informativo se ajustará a las circunstancias analizadas en cada caso.
- La finalidad del presente proceso es la prevención del acoso sexual por lo que no sustituye los procedimientos legales establecidos.

9. Modo de realizar la denuncia:

- Las denuncias podrán dirigirse a RRHH.
- El e-mail realizado por la persona directamente afectada a RRHH será suficiente para la apertura de expediente informativo.

10. Conscientes pues de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, las partes firmantes del presente protocolo reconocen la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos

organitzatius que posen de manifest conductes d'assetjament sexual en l'àmbit laboral.

11. Per això, les parts subscriuen aquest protocol, que té l'objecte d'establir compromisos amb vista a la informació, la prevenció, la mediació i la supressió de conductes en matèria d'assetjament sexual en la feina, així com l'establiment d'un procediment intern, sumari i envoltat de les garanties de confidencialitat que la matèria exigeix, amb la finalitat de canalitzar les queixes que puguen produir-se i propiciar-ne la solució dins de l'empresa, segons els principis generals següents:

a) En el convenciment que totes les persones tenen dret a rebre un tracte cortés, respectuós i digne en l'àmbit laboral, les parts signants s'obliguen en les seues actuacions a propiciar les garanties que el faciliten, amb la finalitat de crear un entorn laboral exempt de qualsevol tipus d'assetjament sexual.

b) Les parts signants reconeixen que els comportaments que puguen comportar assetjament sexual són perjudicials, no solament per a les persones afectades directament, sinó també per a l'entorn global de la institució, i són conscients que la persona que es considere afectada té dret, sense perjudici de les accions administratives i judicials que li corresponguen, a sol·licitar una actuació de l'empresa que siga dilucidada de forma sumària per les vies previstes en aquest protocol.

c) Les parts signants accepten l'obligació de salvaguardar el dret a la intimitat i la confidencialitat davant de la presentació de qualsevol queixa en matèria d'assetjament, així com en els procediments que s'inicien a aquest efecte.

Article 62. Assegurança d'accidents de treball

1. L'empresa contractarà a favor dels treballadors una assegurança amb capitals assegurats de 16.000 euros per al cas de mort i 22.000 euros per al cas d'invalidesa permanent i absoluta per a qualsevol treball.

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

3. L'empresa que assumirà exclusivament aquesta obligació pagarà les primes derivades de la contractació de l'assegurança.

4. La companyia asseguradora pagarà dels capitals assegurats.

Article 63. Complement IT

1. En els processos per incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia professional, i amb independència de la prestació corresponent de la Seguretat Social, l'empresa abonarà al treballador una prestació d'un 25 % de la base que haja servit per al càlcul de la prestació reglamentària.

2. La prestació s'abonarà solament en els processos de durada superior a 21 dies i des del primer.

Article 64. Suspensió del permís de conducció

1. Quan un missatger o un conductor siga suspès del permís de conducció com a conseqüència de fet esdevingut durant la prestació del treball en àmbit laboral, i sempre que aquest haja comunicat puntualment la pèrdua de punts, produirà els efectes següents:

a) El contracte quedarà en suspens des del moment de la suspensió del servei fins a un màxim de 90 dies i no hi haurà obligació d'abonar salari ni cotització a la Seguretat Social.

Article 65. Reconeixements mèdics anuals

1. L'empresa garanteix als treballadors al seu servei un reconeixement mèdic anual en funció dels riscos inherents al treball, que serà executat pels serveis mèdics contractats per l'empresa.

2. Aquest reconeixement és de caràcter voluntari, en les excepcions recollides en l'article 22.1 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

3. Els resultats d'aquest reconeixement són confidencials i es facilitaran directament al treballador.

Article 66. Protecció de l'embaràs

1. Dins de les possibilitats de l'empresa, es facilitarà a les treballadores embarassades un lloc de treball idoni al seu estat sempre que siga possible.

y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso sexual en el ámbito laboral.

11. Por ello, las partes suscriben el presente protocolo, cuyo objeto es el establecimiento de compromisos en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso sexual en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno, sumario y rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar las quejas que puedan producirse y propiciar su solución dentro de la empresa, con arreglo a los siguientes principios generales:

a) En el convencimiento de que toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno en el ámbito laboral, las partes firmantes se obligan en sus actuaciones a propiciar las garantías que faciliten aquel, con el fin de crear un entorno laboral exento de todo tipo de acoso sexual.

b) Las partes firmantes reconocen que los comportamientos que puedan entrañar acoso sexual son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de la institución, y son conscientes de que la persona que se considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a solicitar una actuación de la empresa que sea dilucidada de forma sumaria por los cauces previstos en este protocolo.

c) Las partes firmantes aceptan su obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de toda queja en materia de acoso, así como en los procedimientos que se inicien al efecto.

Artículo 62. Seguro de accidentes de trabajo

1. La Empresa contratará a favor de sus trabajadores/as un seguro con capitales asegurados de 16.000 euros para el caso de muerte y 22.000 euros para el caso de invalidez permanente y absoluta para todo trabajo.

2. Este seguro cubrirá el riesgo de accidente de trabajo y será independiente de las prestaciones derivadas de 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.

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

Artículo 63. Complemento IT

1. En los procesos por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, y con independencia de la prestación correspondiente de la Seguridad Social, la Empresa abonará al/la trabajador/a una prestación consistente en un 25 % de la base que hubiese servido para el cálculo de la prestación reglamentaria.

2. La prestación se abonará solamente en los procesos de duración superior a 21 días y desde el primero.

Artículo 64. Suspensión del permiso de conducción

1. Cuando a un/a mensajero/a o a un/a conductor/a le fuese suspendido el permiso de conducción, como consecuencia de hecho acaecido durante la prestación de su trabajo en ámbito laboral y siempre que este/a haya comunicado puntualmente la pérdida de puntos, producirá los siguientes efectos:

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

Artículo 65. Reconocimientos médicos anuales

1. La empresa garantiza a los trabajadores y las trabajadoras a su servicio un reconocimiento médico anual en función de los riesgos inherentes al trabajo, que será realizado por los servicios médicos contratados por la empresa.

2. Dicho reconocimiento es de carácter voluntario, en las excepciones recogidas en el artículo 22.1 Ley de prevención de riesgos laborales.

3. Los resultados de este reconocimiento son confidenciales y se facilitarán directamente al trabajador o trabajadora.

Artículo 66. Protección del embarazo

1. Dentro de las posibilidades de la Empresa, se facilitará a las trabajadoras embarazadas un puesto de trabajo idóneo a su estado siempre que sea posible.

2. En el supòsit de risc per a l'embaràs caldrà ajustar-se al que es disposa en la legislació vigent en cada moment.

ANNEX I
Grups professionals

| A) ENUMERACIÓ | Grup cotització Seguretat Social |
|--|----------------------------------|
| GRUP 0. EQUIP DIRECTIU | |
| 1. Director/a general | 1 |
| 2. Comandaments intermedis | 2 |
| GRUP 1. PERSONAL D'OPERACIONS | |
| 3. Cap d'operacions | 3 |
| 4. Comandament intermedi d'operacions | 4 |
| 5. Auxiliar d'operacions | 7 |
| 6. Conductor/a de camió | 8 |
| 7. Conductor/a | 8 |
| 8. Missatger/a | 8 |
| 9. Ciclomissatger/a | 8 |
| 10. Caminador/a | 9 |
| GRUP 2. PERSONAL ADMINISTRATIU | |
| 11. Cap 1a administratiu/iva informàtic/ca | 3 |
| 12. Cap 2a administratiu/iva informàtic/ca | 3 |
| 13. Oficial 1a administratiu/iva informàtic/ca | 5 |
| 14. Oficial 2a administratiu/iva informàtic/ca | 5 |
| 15. Auxiliar administratiu/iva | 7 |
| GRUP 3. PERSONAL COMERCIAL | |
| 16. Cap comercial | 3 |
| 17. Agent comercial | 5 |
| GRUP 4. PERSONAL DE MAGATZEM I D'OFICIS VARIS | |
| 18. 1r Encarregat/da de magatzem | 4 |
| 19. 2n Encarregat/da de magatzem | 4 |
| 20. Mosso/a torero/a | 10 |
| 21. Mosso/a | 10 |
| 22. Encarregat/ada d'oficis varis | 5 |
| 23. Oficial d'oficis varis | 8 |
| 24. Ordenança | 10 |
| 25. Vigilant/a | 10 |
| 26. Personal de manteniment i neteja | 10 |

B) Definicions

1. Director/a general

És la persona encarregada de la planificació i la direcció de les activitats pròpies de l'empresa, que participa directament en la definició de les polítiques que afecten el conjunt del col·lectiu de la companyia i aspectes fonamentals del negoci, comercials o de gestió empresarial.

Les funcions d'aquest es dirigeixen a l'establiment de polítiques orientades per a la utilització eficaç dels recursos humans i materials, assumint la responsabilitat d'aconseguir els objectius planificats.

2. Comandaments intermedis

2. En el supuesto de riesgo para el embarazo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

ANEXO I
Grupos profesionales

| A) ENUMERACIÓN | Grupo cotización Seguridad Social |
|---|-----------------------------------|
| GRUPO 0. PERSONAL DE DIRECCIÓN | |
| 1. Director/a general | 1 |
| 2. Mandos intermedios | 2 |
| GRUPO 1. PERSONAL DE OPERACIONES | |
| 3. Jefe/a de operaciones | 3 |
| 4. Mando intermedio operaciones | 4 |
| 5. Auxiliar de operaciones | 7 |
| 6. Conductor/a camión | 8 |
| 7. Conductor/a | 8 |
| 8. Mensajero/a | 8 |
| 9. Ciclomensajero/a | 8 |
| 10. Andarín/a | 9 |
| GRUPO 2. PERSONAL ADMINISTRATIVO | |
| 11. Jefe/a 1.ª administrativo/a- Informático/a | 3 |
| 12. Jefe/a 2.ª administrativo/a- Informático/a | 3 |
| 13. Oficial 1.ª administrativo/a- Informático/a | 5 |
| 14. Oficial 2.ª administrativo/a- Informático/a | 5 |
| 15. Auxiliar administrativo/a | 7 |
| GRUPO 3. PERSONAL COMERCIAL | |
| 16. Jefe/a comercial | 3 |
| 17. Agente comercial | 5 |
| GRUPO 4. PERSONAL DE ALMACÉN Y DE OFICIOS VARIOS | |
| 18. 1.º Encargado/a almacén | 4 |
| 19. 2.º Encargado/a almacén | 4 |
| 20. Mozo/a carretillero/a | 10 |
| 21. Mozo/a | 10 |
| 22. Encargado/a de oficios varios | 5 |
| 23. Oficial de oficios varios | 8 |
| 24. Ordenanza | 10 |
| 25. Vigilante | 10 |
| 26. Personal de mantenimiento y limpieza | 10 |

B) DEFINICIONES

1. Director/a general

Es la persona encargada de la planificación y dirección de las actividades propias de la empresa, participando directamente en la definición de las políticas que afectan al conjunto del colectivo de la compañía y a aspectos fundamentales del negocio, comerciales o de gestión empresarial.

Sus funciones están dirigidas al establecimiento de políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados.

2. Mandos intermedios



S'inclouen en aquesta categoria les persones que fan funcions compostes per activitats complexes, amb objectius definits i amb un grau d'exigència elevat en el nivell d'autonomia i responsabilitat, subjectes a polítiques funcionals o principis de gestió, dirigint, normalment, un conjunt de processos que suposen una activitat tècnica o professional especialitzada.

Les responsabilitats assumides exigeixen coneixements de titulació universitària superior i/o una dilatada experiència professional.

3. Cap d'operacions

És la persona responsable del funcionament operatiu correcte de l'empresa. En dependència directa del director general de la companyia és responsable de la coordinació i la supervisió dels departaments de trànsit, de distribució i d'atenció al client.

Entre les funcions d'aquest es troba la de proveir la companyia de tots els mitjans humans i materials necessaris per a fer rutes i serveis.

4. Comandament intermedi operacions

Hi ha dos comandaments intermedis d'operacions, encarregats cada un d'aquests d'una subdivisió del departament.

4.a) Encarregat de trànsit

És la persona encarregada de l'assignació correcta i eficient de serveis i recollides demandats per clients i proveïdors.

Entre les funcions d'aquest es trobaran també l'atenció telefònica, la resolució d'incidències pròpies del repartiment i el cobrament de comptats i reemborsaments als repartidors. Diàriament haurà d'encarregar-se de quadrar la caixa.

Podrà tindre sota el seu càrrec un grup de treballadors, sempre sota la supervisió del superior immediat.

4.b) Encarregat de SAC

És la persona encarregada de l'assignació de tasques referents a l'atenció al client i que pot prendre les decisions necessàries per al treball diari.

Entre les funcions d'aquest es troben la resolució d'incidències, així com la tramitació de tot el procés amb les assegurances quan ens trobem davant d'un robatori, un trencament o una pèrdua de mercaderia.

Podrà tindre sota el seu càrrec un grup de treballadors, sempre sota la supervisió del superior immediat.

5. Auxiliar d'operacions

És la persona que es dedica a operacions administratives elementals pròpies del departament de trànsit, distribució i/o atenció al client.

Entre les funcions d'aquest es troben l'atenció telefònica i presencial, el maneig i l'arxiu d'albarans i fulls de ruta, així com la tramitació i la resolució d'incidències.

A més, poden tindre al seu càrrec altres tasques com el cobrament de comptats i reemborsaments sota la supervisió del comandament intermedi d'operacions o la tramitació de documentació referent a possibles trencaments, robatoris o pèrdues de la mercaderia de clients.

La persona que ocupe aquest lloc ha d'alçar i moure la mercaderia necessària per a les seues tasques.

6. Conductor/a de camió

És la persona que condueix un vehicle de quatre rodes de més de 3.500 kg, propietat de l'empresa, l'activitat del qual consisteix en la realització personal dels serveis de recollida, tràmit, custòdia i lliurament de documents i mercaderies.

El cap de trànsit marcarà en cada moment els serveis que s'han de fer i les rutes que cal recórrer i aquests poden ser variables o estar adscrits, sempre amb caràcter temporal, a la realització de diligències per a un o diversos clients fixos.

7. Conductor/a

És la persona que condueix un vehicle a motor de dues, tres o quatre rodes de menys de 3.500 kg, propietat de l'empresa, l'activitat del qual consisteix en la realització personal dels serveis de recollida, tràmit, custòdia i lliurament de documents i mercaderies.

El cap de trànsit marcarà en cada moment els serveis que es duran a terme i les rutes que es recorreran i aquests poden ser variables o estar adscrits, sempre amb caràcter temporal, a la realització de diligències per a un o diversos clients fixos.

8. Missatger/a

És la persona que condueix un vehicle de dues, tres o quatre rodes, de la seua propietat, l'activitat de la qual consisteix en la realització

Se incluyen en esta categoría las personas que realizan funciones compuestas por actividades complejas, con objetivos definidos y con un alto grado de exigencia en el nivel de autonomía y responsabilidad, sujetos a políticas funcionales o principios de gestión, dirigiendo, normalmente, un conjunto de procesos que suponen una actividad técnica o profesional especializada.

Las responsabilidades asumidas exigen conocimientos a nivel de titulación universitaria superior y/o una dilatada experiencia profesional.

3. Jefe/a de operaciones

Es la persona responsable del correcto funcionamiento operativo de la empresa. En dependencia directa del/de la directora/a general de la Compañía es responsable de la coordinación y supervisión de los departamentos de tráfico, distribución y atención al cliente.

Entre sus funciones se encuentra la de abastecer a la compañía de cuantos medios humanos y materiales sean necesarios para la realización de rutas y servicios.

4. Mando intermedio operaciones

Existen dos mandos intermedios de operaciones, encargados/as cada uno de ellos/as de una subdivisión del departamento.

4.a) Encargado/a de tráfico

Es la persona encargada de la correcta y eficiente asignación de servicios y recogidas demandados por clientes y proveedores.

Entre sus funciones se encontrarán también la atención telefónica, la resolución de incidencias propias del reparto y el cobro de contados y reembolsos a los/las repartidores/as. Diariamente deberá encargarse de cuadrar la caja.

Podrá tener bajo su cargo un grupo de trabajadores/as, siempre bajo la supervisión de su superior/a inmediato/a.

4.b) Encargado/a de SA.C

Es la persona encargada de la asignación de tareas en lo referente a la atención al cliente, pudiendo tomar las decisiones que sean necesarias para la realización de su trabajo diario.

Entre sus funciones se encuentran la resolución de incidencias, así como la tramitación de todo el proceso con los seguros cuando nos hallemos ante un robo, una rotura o una pérdida de mercancía.

Podrá tener bajo su cargo un grupo de trabajadoras y trabajadores, siempre bajo la supervisión de su superior/a inmediato/a.

5. Auxiliar de operaciones

Es la persona que se dedica a operaciones administrativas elementales propias del departamento de tráfico, distribución y/o atención al cliente.

Entre sus funciones se encuentran la atención telefónica y presencial, el maneig i l'arxiu de albarans i hojas de ruta, así como la tramitació i resolució de incidències.

Además, pueden tener a su cargo otras tareas como el cobro de contados y reembolsos bajo la supervisión del mando intermedio de operaciones o la tramitación de documentación en lo referente a posibles roturas, robos o pérdidas de la mercancía de clientes.

La persona que ocupe este puesto deberá levantar y mover la mercancía necesaria para realizar sus tareas.

6. Conductor/a camión

Es la persona que conduce un vehículo de cuatro ruedas de más de 3.500 kg, propiedad de la empresa, cuya actividad consiste en la realización personal de los servicios de recogida, trámite, custodia y entrega de documentos y mercancías.

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

7. Conductor/a

Es la persona que conduce un vehículo a motor de dos, tres o cuatro ruedas de menos de 3.500 kg, propiedad de la empresa, cuya actividad consiste en la realización personal de los servicios de recogida, trámite, custodia y entrega de documentos y mercancías.

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

8. Mensajero/a

Es la persona que conduce un vehículo de dos, tres o cuatro ruedas, de su propiedad, cuya actividad consiste en la realización personal de



personal dels serveis de recollida, tràmit, custòdia i lliurament de documents i mercaderies.

L'encarregat de trànsit marcarà en cada moment els serveis que s'han de fer i les rutes que cal recórrer i aquests poden ser variables o estar adscrits, sempre amb caràcter temporal, a la realització de diligències per a un o diversos clients fixos.

9. Ciclomissatger/a

És la persona que condueix un vehicle de dues rodes almenys, accionat per l'esforç muscular de la persona que el condueix, en particular mitjançant pedals o manovelles podent també estar assistit per motor de potència no superior als 0,5 kW, de la seua propietat o facilitat per l'empresa si escau, l'activitat de la qual consisteix en la realització personal dels serveis de recollida, tràmit, custòdia, transport i lliurament de documents, mercaderies i xicoteta paqueteria en general.

La persona encarregada de trànsit marcarà en cada moment els serveis que s'han de fer i les rutes que es recorreran i aquests podran ser variables o estar adscrits, sempre amb caràcter temporal, a la realització de diligències per a un o diversos clients fixos.

10. Caminador/a

És la persona la funció de la qual es redueix a fer missions de xicotet transport dins d'una ràtio d'acció limitada, seguint les instruccions emanades en cada cas de la persona encarregada d'organitzar el servei.

Per a efectuar el treball, el caminador utilitzarà els mitjans públics de transport, urbans i/o interurbans o farà el servei caminant, quan les distàncies que calga recórrer ho permeten raonablement.

11. Cap de 1a administratiu/iva

És la persona que, al comandament d'altres caps, dirigeix un centre de treball o un conjunt d'unitats operatives.

12. Cap de 2a administratiu/iva informàtic/ca

És la persona que dirigeix l'activitat d'una unitat operativa o centre de treball si aquest té una plantilla de personal administratiu igual o superior a 10 treballadors.

13. Oficial de 1a administratiu/iva informàtic/ca

És la persona que, amb la màxima perfecció i sota la seua responsabilitat, fa treballs que requereixen iniciativa, i pot tindre personal administratiu amb un nivell professional inferior sota el seu comandament.

14. Oficial de 2a administratiu/iva informàtic/ca

És la persona que, amb iniciativa i responsabilitat restringida, fa treballs secundaris que només exigeixen coneixements generals de la tècnica administrativa.

15. Auxiliar administratiu/iva

És la persona que es dedica a operacions administratives elementals i mecàniques ajudant a oficials i caps. Pot manejar màquines d'oficina i terminals d'ordinador.

16. Cap comercial

És la persona responsable del departament comercial. En dependència directa del director general de la companyia, és responsable del compliment de vendes d'aquesta.

Les funcions d'aquest són planificar i supervisar tasques i accions de l'equip comercial, classificar els clients segons el seu potencial i la importància per a fer eficient l'ús del temps i optimitzar resultats, establir les tarifes i definir la política de descomptes i bonificacions i autoritza els venedors per a fer acords puntuals.

17. Agent comercial

És la persona que s'encarrega permanentment de promoure, negociar o concretar els serveis que ofereix l'empresa als clients, mitjançant una retribució i en una zona determinada.

La principal funció d'aquest és la captació de nous clients, no obstant això, s'encarrega de també de l'elaboració de tarifes, així com de l'atenció permanent a clients.

18. Ir encarregat/ada de magatzem

És la persona responsable del magatzem i del personal que hi està adscrit, de manera permanent o ocasional. Amb comandament directe sobre el personal, té la responsabilitat del treball, la disciplina i la seguretat del personal i ha d'organitzar o dirigir el servei indicant als seus subordinats la forma d'efectuar els treballs que se li ordenen.

Ha de coordinar i supervisar la recepció i la distribució de mercaderia i el registre d'entrada i eixida d'aquesta procurant que es remeten

los servicios de recogida, trámite, custodia y entrega de documentos y mercancías.

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

9. Ciclomensajero/a

Es la persona que conduce un ciclo de dos ruedas por lo menos, accionado por el esfuerzo muscular de la persona que lo conduce, en particular mediante pedales o manivelas pudiendo también estar asistido por motor de potencia no superior a los 0.5 Kw, de su propiedad o facilitado por la empresa en su caso, 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 el/la encargado/a de tráfico pudiendo aquellas ser variables o estar adscrito, con carácter siempre temporal, a la realización de diligencias para uno o varios clientes fijos.

10 Andarín/a

Es la persona cuya 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 encargada o el encargado de organizar el servicio.

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

11. Jefe/a 1.ª administrativo/a

Es la persona que, ha mando de otros/as jefes/as, lleva la dirección de un centro de trabajo o conjunto de unidades operativas.

12. Jefe/a 2.ª administrativo/a-informático/a

Es la persona que dirige la actividad de una unidad operativa o centro de trabajo de tener este una plantilla de personal administrativo igual o superior a 10 trabajadores/as.

13. Oficial de 1.ª administrativo/a-informático/a

Es la persona que realiza con la máxima perfección, y bajo su responsabilidad, trabajos que requieren iniciativa, pudiendo tener bajo su mando a personal administrativo de inferior nivel profesional.

14. Oficial de 2.ª administrativo/a-informático/a

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

15. Auxiliar administrativo/a

Es la persona que se dedica a operaciones administrativas elementales y mecánicas ayudando a oficiales y jefes/as. Puede manejar máquinas de oficina y terminales de ordenador.

16. Jefe/a comercial

Es la persona responsable del departamento comercial. En dependencia directa del/de la directora/a general de la Compañía es responsable del cumplimiento de ventas de la misma.

Sus funciones son las de planificación y supervisión de tareas y acciones del equipo comercial, clasificar a los clientes según su potencial e importancia para hacer eficiente el uso del tiempo y optimizar resultados, establecer las tarifas y definir la política de descuentos y bonificaciones, autorizando a los/las vendedores/as para hacer acuerdos puntuales.

17. Agente comercial

Es la persona que se encarga de manera permanente de promover, negociar o concretar los servicios que ofrece la empresa a los clientes, mediante una retribución y en una zona determinada.

Su función principal es la captación de nuevos clientes, no obstante, se encargará de también de la elaboración de tarifas, así como de la atención permanente a clientes.

18. 1.º Encargado/a de almacén

Es la persona responsable del almacén y del personal adscrito a él, de forma permanente u ocasional. Con mando directo sobre el personal tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y la seguridad del personal, le corresponde la organización o dirección del servicio indicando a sus subordinados la forma de efectuar aquellos trabajos que se le ordenen.

Deberá coordinar y supervisar la recepción y distribución de mercancía y el registro de entrada y salida de la misma, procurando que se



a les oficines les relacions corresponents amb indicacions de destinació/procedència i entrades/eixides que hi hagen.

19. 2n encarregat/ada magatzem

És la persona que, a les ordres de la persona encarregada de magatzem i reunint condicions pràctiques per a dirigir un grup de treballadors, s'ocupa de la càrrega o la descàrrega de vehicles, de la recepció de mercaderies, i les distribueix ordenadament per a emmagatzemar-les o repartir-les.

Ha de registrar l'entrada i l'eixida de les mercaderies redactant i remetent a les oficines les relacions corresponents, amb indicacions de destinació, procedència i entrades i eixides que hi haja, donant compte diàriament de la marxa del servei al cap immediat.

20. Mosso/a torero/a

És la persona que s'encarrega de la càrrega i la descàrrega de vehicles i del moviment i la classificació de mercaderies amb rapidesa i aprofitant-ne l'espai.

Algunes de les funcions d'aquest són omplir albarans de recepció de la mercaderia, fer-ne el pesat, etiquetar-la i precintarla o introduir-la en els vehicles, o ordenar-la com se li indique. Fa el recorregut de les mercaderies situant-les i traslladant-les degudament una vegada classificades, i també s'encarrega de mantindre net el local i de la vigilància de les mercaderies que s'hi emmagatzemen o s'hi guarden.

Pot encomanar-se-li la responsabilitat del control de les càrregues i/o les descàrregues de vehicles. Ha d'efectuar els treballs necessaris ajudant el conductor per al condicionament correcte del vehicle i la protecció de les mercaderies.

Les funcions podrà executar-les a mà o amb un equip mecànic de manipulació, com un carretó elevador, tant en el magatzem com en un vehicle.

Quan forme part de la dotació d'un vehicle ajudarà el conductor en totes les incidències que puguen sorgir durant el repartiment i serà la persona responsable de carregar i descarregar la mercaderia, de la recollida o el lliurament d'aquesta als clients i de portar la documentació de les mercaderies, que quan finalitze lliurarà omplida degudament al cap mediat.

Li correspon el maneig dels aparells elevadors, grues i altra maquinària per a càrrega i descàrrega de vehicles. Abans d'iniciar el treball amb aquesta maquinària haurà de rebre la preparació necessària per al correcte acompliment d'aquestes comeses.

A més, haurà de tindre coneixements bàsics sobre la salut i la seguretat en el treball, així com conèixer les normes de prevenció d'incendis i d'ús d'equips d'emergència i seguretat.

21. Mosso/a

És la persona que s'encarrega de la càrrega i la descàrrega de vehicles i el moviment i la classificació de mercaderies de manera ràpida i aprofitant l'espai.

Entre les funcions d'aquest es troben la d'omplir albarans de recepció de la mercaderia, fer el pesat d'aquesta, etiquetar-la i precintarla o introduir-la en els vehicles, o ordenar-la com se li indique. Farà el recorregut de les mercaderies situant-les i traslladant-les degudament una vegada classificades i també s'encarrega de mantindre net el local i de la vigilància de les mercaderies que s'hi emmagatzemen o s'hi guarden.

Se li pot encomanar la responsabilitat del control de les càrregues i/o les descàrregues de vehicles. Ha d'efectuar els treballs necessaris i ajuda el conductor per al correcte condicionament del vehicle i la protecció de les mercaderies.

Quan forme part de la dotació d'un vehicle, ajuda el conductor en totes les incidències que puguen sorgir durant el repartiment i és el responsable de carregar i descarregar la mercaderia, de la recollida o el lliurament als clients, i de portar la documentació de les mercaderies, que quan acabe lliurarà al cap immediat, omplida degudament.

Ha de tindre coneixements bàsics sobre la salut i la seguretat en el treball, així com conèixer les normes de prevenció d'incendis i d'ús d'equips d'emergència i seguretat.

22. Ordenança

És la persona que fa encàrrecs dins i fora de l'oficina, així com treballs auxiliars en aquesta, com ara còpia de documents, franqueig de correspondència, etc.

23. Vigilant/a

remitan a las oficinas las relaciones correspondientes con indicaciones de destino procedencia y entradas y salidas que hubiere.

19. 2.º Encargado/a almacén

Es la persona que a las órdenes del/de la encargado/a de almacén y reuniendo condiciones prácticas para dirigir un grupo de trabajadoras/es se ocupa de la carga o descarga de vehículos, de la recepción de mercancías, distribuyéndolas ordenadamente para su almacenaje o reparto.

Ha de registrar la entrada y salida de las mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, con indicaciones de destino, procedencia y entradas y salidas que hubiere, dando cuenta diaria de la marcha del servicio a su Jefe/a inmediato/a.

20. Mozo/a carretillero/a

Es la persona que se encarga de la carga y la descarga de vehículos y movimiento y clasificación de mercancías, realizándolos con rapidez y aprovechamiento de espacio.

Entre sus funciones se encuentra la de cumplimentar albaranes de recepción de la mercancía, hacer el pesado de la misma, etiquetarla y precintarla o introducirla en los vehículos u ordenarla como se le indique. Hará el recorrido de las mercancías situándolas y trasladándolas debidamente una vez clasificadas, encargándose asimismo de mantener limpio el local y de la vigilancia de las mercancías que se almacenan o guardan en él.

Puede encomendársele la responsabilidad del control de las cargas y/o descargas de vehículos. Deberá efectuar los trabajos necesarios, ayudando al conductor o la conductora, para el correcto acondicionamiento del vehículo y protección de las mercancías.

Las funciones podrá realizarlas a mano o con un equipo mecánico de manipulación, como una carretilla elevadora, ya sea en el almacén o en un vehículo.

Cuando forme parte de la dotación de un vehículo ayudará al/la conductor/a en todas las incidencias que puedan surgir durante el reparto y será la/el responsable de cargar y descargar la mercancía, de su recogida o entrega a los clientes y de llevar la documentación de las mercancías, que al finalizar entregará a su jefe/a inmediato/a, debidamente cumplimentada.

Le corresponde el manejo de los aparatos elevadores, grúas y demás maquinaria para carga y descarga de vehículos. Antes de iniciar el trabajo con esa maquinaria deberá recibir la preparación necesaria para el correcto desempeño de tales cometidos.

Además, deberá tener conocimientos básicos sobre la salud y la seguridad en su trabajo, así como conocer las normas de prevención de incendios y de uso de equipos de emergencia y seguridad.

21. Mozo/a

Es la persona que se encarga de la carga y la descarga de vehículos y movimiento y clasificación de mercancías, realizándolos con rapidez y aprovechamiento de espacio.

Entre sus funciones se encuentra la de cumplimentar albaranes de recepción de la mercancía, hacer el pesado de la misma, etiquetarla y precintarla o introducirla en los vehículos u ordenarla como se le indique. Hará el recorrido de las mercancías situándolas y trasladándolas debidamente una vez clasificadas, encargándose asimismo de mantener limpio el local y de la vigilancia de las mercancías que se almacenan o guardan en él.

Puede encomendársele la responsabilidad del control de las cargas y/o descargas de vehículos. Deberá efectuar los trabajos necesarios, ayudando al/la Conductor/a, para el correcto acondicionamiento del vehículo y protección de las mercancías.

Cuando forme parte de la dotación de un vehículo ayudará al/ la Conductor/a en todas las incidencias que puedan surgir durante el reparto y será el responsable de cargar y descargar la mercancía, de su recogida o entrega a los clientes y de llevar la documentación de las mercancías, que al finalizar entregará a su jefe inmediato, debidamente cumplimentada.

Deberá tener conocimientos básicos sobre la salud y la seguridad en su trabajo, así como conocer las normas de prevención de incendios y de uso de equipos de emergencia y seguridad.

22. Ordenanza

Es la persona que realiza recados dentro y fuera de la oficina, así como trabajos auxiliares en la misma tales como copia de documentos, franqueo de correspondencia, etc.

23. Vigilante



És la persona que té al seu càrrec el servei de vigilància nocturna o diürna dels locals, i que pot posar en marxa i parar serveis de calefacció, refrigeració, etc. També pot fer, durant la seua jornada, uns altres treballs que no impedisquen la seua funció principal de vigilància.

24. Encarregat/ada d'oficis varis

És la persona que, amb coneixement dels diferents oficis i podent tindre sota el seu comandament oficials i peons de diversos oficis, du a terme i dirigeix tasques de manteniment i conservació dels locals i maquinària de l'empresa.

25. Oficial d'oficis varis

Inclou el personal com ara mecànics, fusters, electricistes, etc. que coneixent perfectament diversos oficis i seguint les directrius i les ordres de l'empresa, du a terme la seua comesa amb una responsabilitat i autonomia plenes.

26. Personal de manteniment i neteja

És la persona que s'encarrega de la neteja i el xicotet manteniment de les oficines, les instal·lacions i les dependències annexes a l'empresa.

Es la persona que tiene a su cargo el servicio de vigilancia nocturna o diurna de los locales, pudiendo poner en marcha y para servicios de calefacción, refrigeración, etc. Así como realizar, durante su jornada, otros trabajos que no impidan su función principal de vigilancia.

24. Encargado/a de oficinas varios

Es la persona que, teniendo conocimiento de los distintos oficios, pudiendo tener bajo su mando a oficiales y peones/as de diversos oficios, realiza y dirige labores de mantenimiento y conservación de los locales y maquinaria de la empresa.

25. Oficial de oficinas varios

Incluye al personal como mecánicos/as, carpinteras/os, electricistas, etc. Que, con perfecto conocimiento de uno varios oficios, y siguiendo las directrices y órdenes de la Empresa llevan a cabo su cometido con plena responsabilidad y autonomía.

26. Personal de mantenimiento y limpieza

Es la persona que se encarga de la limpieza y pequeño mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas a la Empresa.

ANNEX II
Taules salarials

| Categoria professional | Salari mensual |
|--|----------------|
| Director general | 1.200,00 € |
| Comandament intermedi | 1155,00 € |
| Cap d'operacions | 1.145,00 € |
| Comandament intermedi d'operacions | 905,00 € |
| Auxiliar d'operacions | 762,00 € |
| Conductor/a camió amb CAP | 900,00 € |
| Conductor/a | 866,00 € |
| Missatger/a | 762,00 € |
| Ciclomissatger/a | 708,00 € |
| Caminador/a | 708,00 € |
| Cap 1a administratiu/iva informàtic/ca | 1.145,00 € |
| Cap 2a administratiu/iva informàtic/ca | 1.064,00 € |
| Oficial 1a administratiu/iva informàtic/ca | 1.039,00 € |
| Oficial 2a administratiu/iva informàtic/ca | 905,00 € |
| Auxiliar administratiu/iva | 762,00 € |
| Cap comercial | 1.039,00 € |
| Agent comercial | 905,00 € |
| 1r encarregat/ada de magatzem | 995,00 € |
| 2n encarregat/ada de magatzem | 984,00 € |
| Mosso/a torero/a | 708,00 € |
| Mosso/a | 708,00 € |
| Encarregat/ada d'oficis varis | 984,00 € |
| Oficial d'oficis varis | 892,00 € |
| Ordenança | 708,00 € |
| Vigilant/a | 708,00 € |
| Personal de manteniment i neteja | 708,00 € |

ANNEX III
Retribucions per unitat d'obra

| Unitat d'obra per a personal en vehicles de dues rodes | |
|--|-----------|
| UNITATS MOTO | Preu moto |
| Servei urbà: recollida i lliurament en el dia | 1,30 € |
| Recollida pont de clients | 1,01 € |
| Distribució: 10 hores, 14 hores i 24 hores | 0,97 € |
| Distribució: massiu i <i>economy</i> | 0,90 € |
| Temps d'espera | 0,09 € |
| km moto | 0,26 € |

ANEXO II
Tablas salariales

| Categoría profesional | Salario mensual |
|---|-----------------|
| Director/a general | 1.200,00 € |
| Mando intermedio | 1155,00 € |
| Jefe/a de operaciones | 1.145,00 € |
| Mando intermedio operaciones | 905,00 € |
| Auxiliar de operaciones | 762,00 € |
| Conductor/a camión con C.A.P. | 900,00 € |
| Conductor/a | 866,00 € |
| Mensajero/a | 762,00 € |
| Ciclomensajero/a | 708,00 € |
| Andarín/a | 708,00 € |
| Jefe/a 1.ª administrativo/a– informático/a | 1.145,00 € |
| Jefe/a 2.ª administrativo/a– informático/a | 1.064,00 € |
| Oficial 1.ª administrativo/a– informático/a | 1.039,00 € |
| Oficial 2.ª administrativo/a– informático/a | 905,00 € |
| Auxiliar administrativo/a | 762,00 € |
| Jefe/a comercial | 1.039,00 € |
| Agente comercial | 905,00 € |
| 1.º Encargado/a almacén | 995,00 € |
| 2.º Encargado/a almacén | 984,00 € |
| Mozo/a carretillero | 708,00 € |
| Mozo/a | 708,00 € |
| Encargado/a de oficios varios | 984,00 € |
| Oficial de oficios varios | 892,00 € |
| Ordenanza | 708,00 € |
| Vigilante | 708,00 € |
| Personal de mantenimiento y limpieza | 708,00 € |

ANEXO III
Retribuciones por unidad de obra

| Unidad de obra para personal en vehículos de 2 ruedas | |
|---|-------------|
| UNIDADES MOTO | Precio moto |
| Servicio urbano: recogida y entrega en el día | 1,30 € |
| Recogida puente de clientes | 1,01 € |
| Distribución: 10 horas, 14 horas y 24 horas | 0,97 € |
| Distribución: Masivo y Economy | 0,90 € |
| Tiempo de espera | 0,09 € |
| km moto | 0,26 € |



| | |
|---|-----------------------|
| Excessos | 0,86 € |
| Cànon pluja | 0,38 € |
| km pluja | 0,08 € |
| | |
| UNITATS BICI | <i>Preu bici</i> |
| Servei urbà: recollida i lliurament en el dia | 1,30 € |
| Recollida pont de clients | 1,01 € |
| Distribució: 10 hores, 14 hores i 24 hores | 0,97 € |
| Distribució: massiu i <i>economy</i> | 0,90 € |
| Temps d'espera | 0,09 € |
| km moto | 0,26 € |
| Excessos | 0,86 € |
| Cànon pluja | 0,38 € |
| km pluja | 0,08 € |
| | |
| <i>Unitat d'obra per a personal en vehicle de quatre rodes</i> | |
| | |
| UNITATS FURGONETA 400 KG | <i>Preu furgoneta</i> |
| Servei urbà furgoneta | 3,16 € |
| Recollida pont de clients | 1,20 € |
| Recollida pont expedició | 0,15 € |
| Distribució: 10 hores, 14 hores, 24 hores, massius i <i>economy</i> | 1,20 € |
| Recollida de xarxa | 1,20 € |
| Recollida xarxa expedició | 0,15 € |
| Adreces repetides | 0,30 € |
| Temps d'espera | 0,14 € |
| Km furgoneta | 0,26 € |
| | |
| UNITATS FURGONETA 1000 KG i FURGÓ AMB CAIXA SENSE PLATAFORMA | <i>Preu furgoneta</i> |
| Servei urbà furgoneta | 3,26 € |
| Recollida pont de clients | 1,20 € |
| Recollida pont expedició | 0,15 € |
| Distribució: 10 hores, 14 hores, 24 hores, massius i <i>economy</i> | 1,20 € |
| Recollida de xarxa | 1,20 € |
| Recollida xarxa expedició | 0,15 € |
| Adreces repetides | 0,30 € |
| Temps d'espera | 0,14 € |
| Km furgoneta | 0,28 € |
| | |
| UNITATS FURGÓ AMB CAIXA AMB PLATAFORMA | <i>Preu furgó</i> |
| Servei urbà furgó | 3,30 € |
| Recollida pont de clients | 1,20 € |
| Recollida pont expedició | 0,15 € |
| Distribució: 10 hores, 14 hores, 24 hores, massius i <i>economy</i> | 1,20 € |
| Recollida de xarxa | 1,20 € |
| Recollida xarxa expedició | 0,15 € |
| Adreces repetides | 0,30 € |
| Temps d'espera | 0,14 € |
| Km furgó | 0,30 € |
| | |
| UNITATS CAMIÓ 4500 KG | <i>Preu camió</i> |
| Servei urbà camió | 6,00 € |
| Recollida pont de clients | 1,20 € |
| Recollida pont expedició | 0,15 € |
| Distribució: 10 hores, 14 hores, 24 hores, massius i <i>economy</i> | 1,20 € |
| Recollida xarxa | 1,20 € |

| | |
|--|-------------------------|
| Excesos | 0,86 € |
| Canon lluvia | 0,38 € |
| km lluvia | 0,08 € |
| | |
| UNIDADES BICI | <i>Precio bici</i> |
| Servicio urbano: recogida y entrega en el día | 1,30 € |
| Recogida puente de clientes | 1,01 € |
| Distribución: 10 horas, 14 horas y 24 horas | 0,97 € |
| Distribución: Masivo y Economy | 0,90 € |
| Tiempo de espera | 0,09 € |
| km moto | 0,26 € |
| Excesos | 0,86 € |
| Canon lluvia | 0,38 € |
| km lluvia | 0,08 € |
| | |
| <i>Unidad de obra para personal en vehiculo de 4 ruedas</i> | |
| | |
| UNIDADES FURGONETA 400 KG | <i>Precio furgoneta</i> |
| Servicio urbano furgoneta | 3,16 € |
| Recogida puente de clientes | 1,20 € |
| Recogida puente expedición | 0,15 € |
| Distribución: 10 horas, 14 horas, 24 horas, masivos y <i>economy</i> | 1,20 € |
| Recogida de Red | 1,20 € |
| Recogida red expedición | 0,15 € |
| Direcciones repetidas | 0,30 € |
| Tiempo de espera | 0,14 € |
| Km furgoneta | 0,26 € |
| | |
| UNIDADES FURGONETA 1000 KG y FURGÓN CARROZADO SIN PLATAFORMA | <i>Precio furgoneta</i> |
| Servicio urbano furgoneta | 3,26 € |
| Recogida puente de clientes | 1,20 € |
| Recogida puente expedición | 0,15 € |
| Distribución: 10 horas, 14 horas, 24 horas, masivos y <i>economy</i> | 1,20 € |
| Recogida de red | 1,20 € |
| Recogida red expedición | 0,15 € |
| Direcciones repetidas | 0,30 € |
| Tiempo de espera | 0,14 € |
| Km furgoneta | 0,28 € |
| | |
| UNIDADES FURGÓN CARROZADO CON PLATAFORMA | <i>Precio furgón</i> |
| Servicio urbano furgón | 3,30 € |
| Recogida puente de clientes | 1,20 € |
| Recogida puente expedición | 0,15 € |
| Distribución: 10 horas, 14 horas, 24 horas, masivos y <i>economy</i> | 1,20 € |
| Recogida de red | 1,20 € |
| Recogida red expedición | 0,15 € |
| Direcciones repetidas | 0,30 € |
| Tiempo de espera | 0,14 € |
| Km furgón | 0,30 € |
| | |
| UNIDADES CAMIÓN 4500 KG | <i>Precio camión</i> |
| Servicio urbano camión | 6,00 € |
| Recogida puente de clientes | 1,20 € |
| Recogida puente expedición | 0,15 € |
| Distribución: 10 horas, 14 horas, 24 horas, masivos y <i>economy</i> | 1,20 € |
| Recogida de red | 1,20 € |



| | |
|---------------------------|--------|
| Recollida xarxa expedició | 0,15 € |
| Adreces repetides | 0,30 € |
| Temps d'espera | 0,14 € |
| Km camió | 0,32 € |

| | |
|-------------------------|--------|
| Recogida red expedición | 0,15 € |
| Direcciones repetidas | 0,30 € |
| Tiempo de espera | 0,14 € |
| Km camión | 0,32 € |