

Todo el personal está afectado por el principio de protección al medio natural, y debe velar por la utilización racional de los recursos naturales con el fin de proteger, defender y restaurar el medio ambiente.

Cualquier tipo de reclamación relacionada con el medio ambiente recibida de un cliente, proveedor, distribuidor, o colaborador de Control Missatgers, SL debe ser remitida a la dirección general. Si dicha incidencia se solucionara en ese mismo momento por la persona encargada, será igualmente reportada.

Toda entidad subcontratada deberá adherirse a los compromisos de Control Missatgers, SL en materia de sostenibilidad.

Los proveedores están obligados a cumplir todos los requisitos legales que le sean de aplicación, así como los derivados del sistema de gestión medioambiental.

Está prohibido falsear u omitir información sobre cualquier aspecto ambiental.

ANEXO 1

TABLAS SALARIALES PERSONAL AÑO 2018

Grupo	Puesto de trabajo	Salario base mensual (EUR)	Parte prop. paga extra	Salario bruto mensual (EUR)
0	Dirección	1.200	200,00	1.400
1	Mandos intermedios	1.000	166,67	1.166,67
2	Técnicos	900	150,00	1.050
3	Oficiales administrativos	900	150,00	1.050
4	Auxiliares administrativos	765	127,50	892,50
4	Ordenanzas	765	127,50	892,50
4	Implants	765	127,50	892,50
5	Conductores	765	127,50	892,50
5	Mensajeros (salario mínimo garantizado, resto por unidad de obra)	765	127,50	892,50
5	Andarines (retribución fija)	765	127,50	892,50
5	Andarines (retribución variable)(salario mínimo garantizado, resto por unidad de obra)	765	127,50	892,50
6	Mozos y peones	765	127,50	892,50

Adecuación de puestos de trabajo a los grupos de cotización:

Grupo	Puesto de trabajo	Grupo de cotización
0	Dirección	01
1	Mandos intermedios	03
2	Técnicos	05
3	Oficiales administrativos	05
4	Auxiliares administrativos/ordenanzas/implants	07
5	Conductores, mensajeros y andarines	09
6	Mozos y peones	10

Todas las autorizaciones para la utilización de datos personales deben responder a solicitudes expresas, estar referidas a datos concretos y tener un tiempo de vigencia determinado, debiéndose llevar un registro de a qué datos puede acceder cada persona y para qué finalidad puede hacerlo.

Es necesaria la realización de cursos de formación específicos relativos al cumplimiento de legislación sobre protección de datos de carácter personal por parte de todo el personal que utilice datos personales.

- En el uso de herramientas informáticas:

Está prohibido hacer uso sin autorización de los sistemas y documentos informáticos de la entidad, así como aquellos que sean titularidad de terceros a los que los empleados de Control Missatgers, SL por la labor que realicen puedan acceder.

Es obligatorio el cumplimiento de la normativa interna para el tratamiento de la información digital y uso de medios informáticos y de internet, en el marco del desarrollo profesional.

- En el uso de propiedad industrial o intelectual:

No está permitido descargar de internet ni instalar programas sin la autorización expresa de la dirección general.

Los colaboradores de Control Missatgers, SL utilizarán el material formativo entregado por la compañía.

No se utilizarán, con ánimo de lucro, imágenes, textos o dibujos que estén protegidos por propiedad intelectual del que la empresa no tenga los derechos de autor.

Los empleados deberán utilizar únicamente el software propio de la empresa o aquél respecto del cual tengan autorización por haberse adquirido licencias.

- En el uso de información de terceros:

Está prohibido incorporar a la empresa cualquier tipo de información o documentación física o electrónica perteneciente a otra empresa que se haya obtenido sin el consentimiento de la empresa afectada.

Está prohibido revelar, difundir y ceder información de terceras empresas de la cual se tenga conocimiento en virtud de una determinada relación con dicha empresa. En caso de ser necesario para el desarrollo de un trabajo concreto, su publicación deberá ser sometida al visto bueno de la dirección general.

No se aceptará en ningún caso el uso de la información de terceras empresas que pudiera ser considerada confidencial o secreta.

Para velar por el orden urbanístico, laboral, fiscal, de prevención de riesgos laborales, de protección de datos y protección del medio ambiente.

Es obligatorio asumir y acatar los procedimientos establecidos para garantizar el cumplimiento de la normativa de urbanístico, laboral, fiscal, de prevención de riesgos laborales, de protección de datos y protección del medio ambiente.

Todo el personal de Control Missatgers, SL tiene el deber de comunicar a sus directos responsables si existen situaciones en las que se infrinja la normativa de urbanístico, laboral, fiscal, de prevención de riesgos laborales, de protección de datos y protección del medio ambiente.

Todas las operaciones comerciales que se realicen deberán seguirse con la máxima transparencia, evitando cualquier trato de favor por quienes efectúen las operaciones.

Está prohibido negociar en nombre de Control Missatgers, SL cualquier tipo de contrato o negocio sin la autorización correspondiente de los departamentos a los que afecta. Esta prohibición afecta de igual modo a comerciales externos y distribuidores.

En el caso de que se decida la firma de un contrato comercial no estándar, las cláusulas modificadas deben ser revisadas por la asesoría jurídica, con conocimiento de demanda y precios.

En caso de error manifiesto en los datos de un cliente, debe ser el propio cliente el que modifique sus datos siguiendo los procedimientos establecidos.

No se permite actuar en nombre de clientes sin haber recibido el mandato simple del cliente.

Cualquier posible engaño que sea identificado por un empleado deberá ser puesto en conocimiento de la dirección general.

No se pueden realizar operaciones ni enajenaciones de activos sin autorización de la dirección del área afectada.

Respetar los procedimientos establecidos por la compañía para evitar la doble facturación o la facturación fraudulenta.

Respetar los procedimientos de revisión del funcionamiento de los aparatos de medida. En la gestión de información pública e información privilegiada.

Adoptar y respetar los procedimientos de actuación respecto a la información y/o documentación publicada en cualquier medio hablado o escrito.

Está prohibido facilitar datos o información propia a los medios de comunicación sin haber sometido la documentación al órgano de revisión encargado.

Las líneas de negocio o áreas corporativas que en el desarrollo de sus funciones y responsabilidades realicen comunicaciones al exterior deberán obtener con carácter previo a su difusión el visto bueno de la dirección general, salvo aquellos casos de urgencia (ej. emisión de hechos relevantes).

Se prohíbe difundir información falsa o engañosa con objeto de manipular los precios de las acciones, derivados o actividades subyacentes.

Ningún empleado de Control Missatgers, SL puede utilizar, para sí o para un tercero, información privilegiada a la que haya podido tener acceso por su cargo o ejercicio profesional.

Es obligatorio el cumplimiento de la normativa interna para el tratamiento de la información en el marco del desarrollo profesional.

- En el uso de datos personales:

Respetar la intimidad personal y familiar de todas las personas, tanto de los empleados de la compañía como la de otras personas a cuyos datos se tenga acceso, y actuar siempre de acuerdo con la legislación vigente.

Se prohíbe, excepto conforme a los casos previstos por ley, comunicar o difundir datos personales sin consentimiento por parte del interesado.

El personal que permita el acceso a datos personales deberá respetar estrictamente las normas y procedimientos establecidos y la legislación vigente.

Resulta de obligado cumplimiento lo dispuesto en el Protocolo de actuación en el trato con funcionarios públicos y autoridades.

Las personas que tengan relación con la Administración Pública deben ser designadas por su responsable para actuar en nombre del Control Missatgers, SL.

El personal designado deberá garantizar que las relaciones mantenidas con la Administración Pública han sido gestionadas de conformidad con las leyes, los reglamentos corporativos, el Código ético y del Plan de tolerancia cero con la corrupción.

Todos los acuerdos de colaboración y concesiones realizadas por el personal asignado con la Administración Pública deberán suscribirse por medios escritos, en los que se especificarán todos sus términos.

El personal que tenga relación con la Administración deberá guardar y conservar la documentación intercambiada, los datos y las decisiones tomadas de un modo documental.

El principio orientador de las reuniones con la Administración Pública será la corrección y transparencia, evitando cualquier tipo de comportamiento ilícito.

Ningún empleado puede falsear información para favorecer ni perjudicar a Control Missatgers, SL. Si dicha actuación fuese propuesta directamente por el funcionario o autoridad pública debe ser rechazada y comunicada a su responsable directo o a la dirección general.

No está permitido ofrecer, prometer ni aceptar objetos, servicios, prestaciones o favores de valor (incluyendo promesas de empleo) para conseguir favoritismos en cualquier tipo de relación con la Administración Pública, funcionarios o empresas públicas, de acuerdo con lo establecido en el Protocolo de actuación en el trato con funcionarios públicos y autoridades.

Toda la documentación remitida a Autoridades Públicas con el fin de obtener financiación, fondos, ayudas o subvenciones deberá contener información absolutamente real. En caso de ser recibidos, está prohibido destinar dichos importes a fines diferentes para los que se hubieran concedido.

No se realizarán pagos en efectivo al personal de la Administración Pública salvo que sus procedimientos no admitan otra forma de pago. En ese caso, deberá existir autorización expresa y un adecuado soporte documental.

- En la gestión de flujos de efectivo:

Está prohibido asumir conductas o realizar acciones, así como provocarlas o colaborar para que se realicen, que puedan poner en peligro la prevención del blanqueo de capitales o impliquen cualquier actuación de financiación del terrorismo.

Los sujetos obligados al cumplimiento de la legislación sobre prevención del blanqueo de capitales deben asumir y acatar lo dispuesto en la ley.

Se prohíbe recibir pagos en efectivo, salvo cobros de clientes de pequeño importe.

No se realizarán pagos en efectivo, salvo que no se admita otra forma de pago. En ese caso, deberá existir un adecuado soporte documental.

Para garantizar la transparencia, en toda transacción deberá identificarse el emplazamiento del domicilio de la contraparte y la entidad financiera utilizada.

- En las transacciones comerciales y la facturación:

Todo el personal está afectado por los principios de claridad y transparencia, y debe velar para que ninguna actuación suya pueda ser susceptible de interpretarse como engaño a terceras personas.

Además, Control Missatgers, SL requiere que todas las empresas afiliadas o participadas y los principales proveedores y socios adopten una conducta conforme con los principios generales que se indican a continuación.

En general los colaboradores del Control Missatgers, SL deberán respetar y cumplir en todo momento los principios dispuestos en el Código ético y el Plan de tolerancia cero con la corrupción, así como los valores y normas de actuación que los empleados deben aplicar a este respecto.

No está permitido a los empleados, en el marco de su desempeño profesional, ofrecer, prometer ni aceptar objetos, servicios, prestaciones o favores, con el fin de obtener un beneficio o ventaja, tal y como establece el Código ético y el Plan de tolerancia cero con la corrupción.

Resulta de obligado cumplimiento lo dispuesto en el Protocolo de aceptación y ofrecimiento de regalos, obsequios o favores.

Todo el personal de Control Missatgers, SL, sus socios, colaboradores, proveedores y clientes, tienen a su disposición un canal ético donde, de forma confidencial, deberán poner de manifiesto cualquier comportamiento o actividad que contravenga los principios establecidos en la normativa ética de la empresa, tanto si les afecta directamente como a terceros.

Los colaboradores del Control Missatgers, SL que identifiquen un posible fraude deben actuar siguiendo los procedimientos de actuación desarrollados al efecto. En ningún caso actuarán de manera individual para intentar resolver la posible incidencia, si no que deberán comunicarlo a la dirección general.

Es necesaria la realización de cursos de formación sobre normativa ética por parte de todo el personal de Control Missatgers, SL.

La transparencia y la honradez deben ser valores asumidos por todos los colaboradores de Control Missatgers, SL. Cualquier actitud sospechosa de vulnerar estos principios debe ser puesta en conocimiento de la persona responsable por el canal adecuado, según lo dispuesto en las normas internas de la empresa.

Los colaboradores del Control Missatgers, SL deberán evitar situaciones en las que se puedan manifestar conflictos de interés y abstenerse de beneficiarse personalmente de oportunidades de negocio cuya información haya llegado a su conocimiento en el transcurso de la realización de sus propias funciones.

- Para garantizar la integridad de la información financiera:

Son de obligado cumplimiento los controles financieros establecidos por Control Missatgers, SL.

La contabilidad se ha de llevar de acuerdo a los principios de contabilidad generalmente aceptados, así como a los principios de claridad y transparencia. Del mismo modo las liquidaciones de impuestos se realizarán de acuerdo a las normativas fiscales vigentes.

El personal contable y del área fiscal deberá guardar y conservar toda la documentación utilizada en el archivo correspondiente para llevar a cabo su labor, por el tiempo que establezca formalmente Control Missatgers, SL.

Se prohíbe llevar a cabo cualquier acción que impida u obstruya las tareas de comprobación y evaluación que se hubiere encargado de las cuentas o al personal de la Hacienda Pública en cualquier tipo de revisión solicitada.

- En las relaciones con la Administración Pública, nacional o extranjera:

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 moral, así como en los procedimientos que se inicien al efecto.

Artículo 50. *Seguro de accidentes de trabajo*

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

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.

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

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

Artículo 51. *Suspensión del permiso de conducción*

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

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.

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

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

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

Artículo 53. *Prevención de riesgos penales*

A continuación se indican los comportamientos y principios generales de actuación que se esperan de los colaboradores y trabajadores de Control Missatgers, SL y que suponen valores clave de la compañía para conseguir sus objetivos empresariales y prevenir la materialización de riesgos penales en el seno de la empresa.

En concreto, estos principios rectores de actuación van dirigidos a todo el personal, colaboradores, asesores, personas físicas y jurídicas que ejercen funciones de representación, administración, dirección, gestión o control de la empresa, así como a todo el personal contratado de manera fija u ocasional, a todos aquellos que actúan en nombre o por cuenta de la empresa.

Se inicia con la denuncia de acoso moral ante el departamento de RRHH.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o por la representación de los trabajadores.

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 moral denunciado.

En el supuesto de no presentación de denuncia, RRHH ante la existencia de indicios, sospechas, asomos, atisbos, manifestaciones o señales de acoso moral, 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.

Durante la tramitación del protocolo podrán articularse las medidas oportunas al efecto en el marco de lo dispuesto en el artículo 20.3 del Estatuto de los trabajadores y el derecho a la intimidad personal bajo el correspondiente juicio de proporcionalidad (idoneidad, necesidad y proporcionalidad estricta).

La empresa quedará exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales. Si la persona afectada lo solicita, se pondrá en conocimiento de la representación de los trabajadores.

El protocolo no observará más formalidades que las siguientes:

- Dar trámite de audiencia a todos los 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 moral por lo que no sustituye los procedimientos legales establecidos.

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

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 moral 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.

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 moral.

Las partes firmantes reconocen que los comportamientos que puedan entrañar acoso moral 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.

Objeto de la práctica del acoso moral es intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización y a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que presenta el hostigador, que aprovecha la situación que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, caos, desorganización, urgencia, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas.

Actitudes hostiles más frecuentes:

- Retención de información útil y necesaria para realizar el trabajo. Obstrucción a las tareas.
- Ausencia de órdenes explícitas para realizar el trabajo. Uso de mensajes contradictorios.
- Contestación y rechazo de las decisiones.
- Es imposible detectar que hay que hacer en concreto y como hay que hacerlo. Se facilitan informes negativos o de ineficacia, incapacidad o motivación negativa.
- Se rechaza la comunicación y el contacto directo.
- Difusión de rumores malintencionados. Atentar contra la reputación.
- Obviar información derivada de las reuniones. Críticas injustificadas.
- Ataques a creencias religiosas y opiniones políticas. Agresión física.
- Amenazas verbales, intimidaciones. Intolerancia de naturaleza sexista o racista.
- Desprestigio público.
- Gestos con explícita connotación sexual.
- Burlas por una enfermedad, generando la creencia de que padece una enfermedad mental. Insultos verbales.

Obligaciones de la empresa:

Respetar y proteger la dignidad y la integridad física y moral de sus trabajadores. Garantizar una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Evaluar los riesgos laborales.

Aplicación de medidas para eliminar o reducir los factores de riesgo.

No se considera acoso moral las divergencias en las que hay contraposición real de intereses (tangibles), necesidades y/o valores. La satisfacción de las necesidades de una parte impide la satisfacción de las de la otra.

Son divergencias en las que las partes creen tener intereses, necesidades y/o valores antagónicos. Se tratan de prejuicios, malentendidos, desconfianza y mala comunicación.

Existe divergencia de intereses pero las partes no son conscientes de ello, o no quieren hacerlo evidente al otro.

La producción intencionada de síntomas físicos o psicológicos desproporcionados o falsos, motivados por incentivos externos.

Suelen ser personas con un sentido idealizado de la justicia, solitarias, aisladas y con un desarrollo afectivo muy pobre. Pueden ser extremadamente insolidarios y tramposos.

Los malos siempre son los demás. Pero son convincentes y no se deterioran desde el punto de vista intelectual, lo que hace muy difícil al principio distinguir entre una reivindicación justa y una obsesión enfermiza. Una vez que han caído en ella, también es muy difícil hacerles desistir.

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.

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.

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

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

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:

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.

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.

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 49. *Protocolo de actuación en materia de prevención del acoso moral en el trabajo*

Pretende ser el primer instrumento en la empresa para combatir desde la prevención secundaria las situaciones de acoso moral y otros conflictos relacionados.

Definición de agresión:

Acto público, intenso, abierto, visible y agudo.

Es una confrontación que transgrede las normas públicas de comportamiento.

Definición de acoso:

Acto privado, sostenido, insidioso, sutil, encubierto, solapado, prolongado.

Genera evitación. Transgrede un código ético.

El continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con el cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos, o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador.

Artículo 46. *De la igualdad*

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.

La empresa se compromete en no diferenciar por razón de sexo, tendencia sexual, religión ni cualquier otro condicionante a sus trabajadores/as, garantizando la igualdad de condiciones económicas de contratación o promoción.

Artículo 47. *Formación profesional*

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

- Favorecer el desarrollo profesional y personal de los trabajadores en el marco de la sociedad del conocimiento.
- Contribuir a la eficiencia económica mejorando la competitividad de la empresa.
- 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.

Artículo 48. *Protocolo de actuación en materia de prevención del acoso sexual en el trabajo*

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.

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

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o por la representación de los trabajadores.

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.

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.

Durante la tramitación del protocolo podrán articularse las medidas oportunas al efecto en el marco de lo dispuesto en el artículo 20.3 del Estatuto de los trabajadores y el derecho a la intimidad personal bajo el correspondiente juicio de proporcionalidad (idoneidad, necesidad y proporcionalidad estricta).

La empresa quedará exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales. Si la persona afectada lo solicita, se pondrá en conocimiento de la representación de los trabajadores.

El protocolo no observará más formalidades que las siguientes:

- Dar trámite de audiencia a todos los intervinientes.
- Practicar cuantas diligencias puedan considerarse para el esclarecimiento de los

Artículo 43. *Reducción de jornada por motivos familiares*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 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.

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

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 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.

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

Artículo 44. *Medio ambiente*

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. Por ese motivo la empresa está certificada en la ISO 14001.

Se considera fundamental para el cumplimiento de la normativa la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos:

- Promover y conseguir una actuación responsable de la empresa en materia de medio ambiente, concretando las medidas a adoptar.
- Establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer visible, respecto a ellos, el progreso que se consiga.
- Demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de la empresa, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medio ambiental y la comunicación de los resultados obtenidos.
- Mejorar la credibilidad de la industria y aumentar la confianza de la sociedad y de las administraciones públicas mediante demostraciones y hechos concretos.

Artículo 45. *Acción sindical*

La empresa aceptará la acumulación de horas sindicales del representante de los trabajadores, sin rebasar el máximo total mensual, pudiendo quedar relevado/a del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

El representante de los trabajadores deberá comunicarlo a la empresa, por escrito con un preaviso de 24 horas hábiles si el representante va a disfrutar de un número igual o menor a 8 horas. El plazo de preaviso deberá ser de 5 días hábiles si el número de horas a disfrutar es mayor de 8 horas hábiles.

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 velar por la adecuada aplicación de la normativa que regule la igualdad de género.

Artículo 40. *Personas con discapacidad*

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

La empresa siempre que disponga de un puesto de trabajo vacante al que se pueda adaptar el trabajador/a con discapacidad, ocuparán al 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 al de la empresa, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones. En los casos de discapacidad física, psíquica y/o sensorial por otras razones, la empresa, existiendo puesto vacante, procurará el mejor acoplamiento del trabajador.

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

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 menores de edad o incapacitados para el trabajo.

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

Artículo 41. *Víctimas de violencia de género*

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.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Transcurrido este periodo, el trabajador/a 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 42. *Reducción o reordenación de jornada por víctima de violencia de género*

La persona víctima de violencia de género, debidamente acreditado 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 la representación legal de los trabajadores/as.

- La falta continuada, voluntaria y grave de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
- La utilización, cesión o difusión indebida de datos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en la empresa, que suponga un perjuicio grave para la empresa y una transgresión grave de la buena fe contractual.
- Realizar por cuenta propia o ajena actividades profesionales que supongan concurrencia con las que lleva a cabo la empresa, o puedan ocasionarle perjuicios a la misma.
- La embriaguez o la toxicomanía reincidente durante la jornada laboral que repercuta negativamente en el servicio o fuera de acto de servicio cuando el empleado vista el uniforme de la empresa.
- 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.
- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se produzca dentro de los 6 meses siguientes a haberse producido la primera.
- Asimismo, se considerarán constitutivos de falta muy grave todos los supuestos previstos legalmente como causa justificativa de despido disciplinario, en el art. 54 del Estatuto de los trabajadores/as.
- La no comunicación de forma fehaciente a la empresa de la retirada del permiso de conducción, anulación del seguro o cualquier otra causa que incapacite al trabajador a realizar su trabajo con plenas garantías legales, jurídicas, de prevención de riesgos laborales y penales para el trabajador o terceras personas.
- El incumplimiento por parte del trabajador o la no comunicación a la empresa de los riesgos laborales o penales practicados por el trabajador u observado en otros trabajadores, proveedores y colaboradores, que puedan suponer un riesgo para el trabajador, otros trabajadores, proveedores, colaboradores, terceras personas o los propios intereses de la empresa. De forma no excluyente el incumplimiento de las obligaciones y/o incurrir en alguna de las prohibiciones expresas del artículo 59 de este Convenio.

Artículo 38. Sanciones

Las sanciones se comunicarán por escrito al infractor.

Falta leve: Amonestación verbal/escrita a suspensión de empleo y sueldo de 1 a 2 días.

Falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

Falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 60 días, o despido

Prescripción

La facultad de la empresa para sancionar, prescribirá para las faltas leves, a los 10 días, para las faltas graves a los 20 días, y para las muy graves, a los 60 días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los 6 meses de haberse cometido.

Capítulo 9

Discriminación, discapacidad, igualdad, medio ambiente, prevención de riesgos y disposiciones varias

Artículo 39. Cláusula de no discriminación

periodo de 30 días, o durante más de 20 días en un periodo de 90 días.

- El uso no autorizado y con carácter personal de los medios de producción de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a las normas internas de la empresa a estos efectos, tendrán también la consideración de medios de producción los equipos y útiles informáticos.
- Hacer desaparecer voluntariamente, inutilizar, dañar 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.
- El abandono del trabajo en puestos de especial responsabilidad.
- Cualquier acto que suponga la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas, derechos sindicales y el ejercicio del derecho de huelga legal de otros trabajadores/as.
- El incumplimiento de la obligación de atender los servicios mínimos en caso de huelga y la realización durante la misma de actos que tengan por finalidad coartar la libertad y derecho al trabajo de otros trabajadores/as.
- 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.
- El quebrantamiento del secreto profesional por parte de quien esté obligado por su cargo a guardar secreto, así como la manipulación y tratamiento de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la empresa para intereses particulares de tipo económico.
- La representación de los trabajadores/as mantendrá un especial deber de sigilo y confidencialidad, además de sobre las materias de obligado cumplimiento expresadas en los art. 64 y 65 del Estatuto de los trabajadores, sobre todas aquellas respecto de las que la empresa señale expresamente su carácter reservado, siempre que dicha calificación responda a criterios objetivos.
- La tolerancia o encubrimiento de los jefes o superiores respecto de las faltas graves o muy graves cometidas por el personal dependiente de aquel.
- La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales, cuando de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores/as. La falta de colaboración en los procesos de investigación se considerara, a estos efectos, como falta grave.
- El acoso sexual, ejercido sobre un empleado de la empresa, dentro o fuera de sus instalaciones.
- A título ilustrativo, se entenderá por acoso sexual toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, realizada por un trabajador a otro, 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.

Se incluyen en este tipo disciplinario las conductas consistentes en acoso sexual ambiental, entendiéndose por tal, todo comportamiento sexual de compañeros de trabajo que tenga como consecuencia producir un ambiente laboral negativo, creando una situación laboral intolerable. En todo caso durante el procedimiento se garantizará el derecho a la confidencialidad y a la no-represalia contra el denunciante.

la buena fe contractual.

- El acceso no justificado por personal sin titulación médica a los datos o historiales médicos de los empleados, así como su utilización, tratamiento, cesión o difusión.
- La negligencia en la custodia de los anteriores datos de carácter médico que facilite su difusión indebida.
- Realizar trabajos particulares dentro de las instalaciones de la empresa, así como emplear herramientas de la misma para usos propios.
- No prestar servicio con uniforme o material corporativo entregado al trabajador/a cuando se esté obligado a ello y se disponga de los medios necesarios para su uso.
- La negativa injustificada a asistir a cursos de formación cuando estos sean obligatorios y coincidentes con la jornada de trabajo.
- El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerara abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho reconocido por este Convenio, el ET o demás leyes vigentes del que se derive un perjuicio notorio para el subordinado.
- La embriaguez o toxicomanía no habituales durante la jornada laboral que repercuta negativamente en el servicio o fuera de acto de servicio cuando el empleado vista el uniforme de la empresa.
- En caso de sanciones de tráfico, la no aceptación de la multa por parte del conductor responsable.
- La disminución continuada y voluntaria del rendimiento de trabajo normal o pactado, siempre y cuando no tenga el carácter de muy grave.
- La comisión de 2 faltas leves similares, dentro de 1 trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

3. Faltas muy graves

Serán consideradas como faltas muy graves las siguientes:

- La violación del secreto de la correspondencia postal, su detención arbitraria o contra derecho, su intencionado curso anormal, su apertura, sustracción, destrucción, retención u ocultación y, en general, cualquier acto que suponga infidelidad en su custodia. 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.
- La grave y culpable insubordinación individual.
- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito esté o no relacionado con el servicio, siempre y cuando exista condena y la conducta pueda implicar para la empresa la desconfianza respecto de su autor y, en todo caso, cuando la duración de la condena sea superior a 6 meses.
- El falseamiento intencionado de datos e informaciones del servicio.
- Ausencias sin justificación durante más de 2 días, sean o no consecutivos, durante un periodo de 90 días.
- Las faltas reiteradas de puntualidad sin causa justificada, durante 10 o más días en un

- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada hasta 4 veces en un periodo de 90 días, siempre que el tiempo acumulado dejado de trabajar no supere el correspondiente a 2 días de jornada laboral ordinaria.
- El abandono del servicio durante la jornada sin causa fundada, incluso cuando sea por breve tiempo y no provoque perjuicio alguno en el servicio. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según las circunstancias concretas de cada caso.
- El descuido en la conservación de los locales, el material y los documentos de la empresa, así como las imprudencias en la conducción de los vehículos que pudieran comportar leves daños a los mismos o a terceros.
- La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o salud de los trabajadores/as.

2. Faltas graves

Serán consideradas como faltas graves las siguientes:

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

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

La persona debidamente acreditada como víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato durante un periodo de 6 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 3 meses, con un máximo de 18 meses.

El padre tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente, de menores hasta 6 años, o de menores de edad mayores de 6 años cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Este periodo se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en 2 días más por cada hijo a partir del segundo.

Capítulo 8 Faltas y sanciones

Artículo 37. Régimen de faltas y sanciones

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.

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

Clases de faltas:

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

1. Faltas leves

Serán consideradas como faltas leves las siguientes:

- La ligera incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- 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.
- 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.
- No cursar en el tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se acredite la imposibilidad material de hacerlo.
- Ausencias sin justificación por 1 día. En caso de perjuicio grave para la empresa se considerará falta grave.

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

- Excedencias especiales:

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

Artículo 36. Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo 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.

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión. La duración de la suspensión será, asimismo, de 16 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores de edad que sean mayores de 6 años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En el caso de que el padre y la madre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este artículo, tendrá una duración adicional de 2 semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, este periodo adicional de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos 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 trabajadores/as afectados, en los términos que se determinen.

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

Artículo 35. *Excedencias*

- Excedencias sin derecho a reserva de puesto de trabajo:

Los trabajadores/as con 1 año de servicio, podrán solicitar con 2 meses de antelación la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de 4 meses y no superior a 5 años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto. En ningún caso se podrá producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa, en el plazo máximo de 1 mes.

El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar grupo profesional al suyo. Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su grupo profesional. Si no existiese vacante en el grupo profesional, y 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 trabajador.

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

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

- Excedencia con reserva de puesto de trabajo:

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

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

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

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

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su 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.

las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

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

Grados de afinidad y consanguinidad:

1º grado: padres, suegros, hijos, yerno/nuera (titular/cónyuge).

2º grado: abuelos, hermanos, cuñados, nietos (titular/cónyuge).

3º grado: bisabuelos, tíos, sobrinos, biznietos (titular/cónyuge).

4º grado: primos (titular/cónyuge).

- Cuando por razón de enfermedad del trabajador, este precise la asistencia a los servicios públicos de salud en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá, sin pérdida de retribución, 8 horas anuales, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, en el que conste la hora de entrada y salida de la consulta médica, pudiéndose justificar la hora de entrada mediante el oportuno volante de citación.

- Se concederá permiso para acompañar a los servicios de asistencia sanitaria de hijos menores de 16 años y de mayores de primer grado de consanguinidad que no puedan valerse por sí mismos. En estos supuestos, por tratarse de permisos no retribuidos, el trabajador y la empresa podrán establecer mecanismos de compensación horaria.

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

Queda a discrecionalidad de la empresa, la posibilidad de superar los máximos expresados si la operativa lo permite. En caso de concurrir varias licencias en el mismo momento solamente se aplicará la de máxima duración.

Artículo 33. *Lactancia*

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

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

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

Artículo 34. *Licencias sin sueldo*

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

Capítulo 7
Permisos, licencias y extinción del contrato de trabajo

Artículo 32. *Permisos*

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

- 15 días naturales en caso de matrimonio.
- 2 días naturales por nacimiento de hijo. Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, el permiso se disfrutará de la forma siguiente: 2 días naturales por desplazamiento hasta 100 kilómetros, 3 hasta 200 y 4 para más de 200 kilómetros.
- 2 días naturales en caso de accidente o enfermedad graves diagnosticadas por los Servicios Públicos de Salud, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario u hospitalización mínima de 24 horas o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En el supuesto de hospitalización, el trabajador comunicará a la empresa las fechas en que, de forma consecutiva o no pero siempre mientras dure el mencionado hecho causante, utilizará los días de licencia retribuida. En todo caso, al tiempo del disfrute de esta licencia se deberá justificar que la persona que dio lugar a la misma continúa hospitalizada.

Los 2 días naturales citados podrán ampliarse a 4 días naturales cuando medie desplazamiento al efecto. En este caso y a los efectos de los días de licencia a conceder se tendrá en cuenta, lo siguiente: 2 días naturales por desplazamiento hasta 100 kilómetros, 3 hasta 200 y 4 para más de 200 kilómetros.

No obstante, cuando el fallecimiento de un pariente de primer grado de consanguinidad se produzca en otro país, la licencia retribuida se ampliará a 6 días naturales.

- Durante 1 día hábil por traslado de su domicilio habitual, mediando justificación del hecho causante.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.
- Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.
- 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 retribuido para acompañar a la mujer a dichos exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que por alguna causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo 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 trabajador, hombre o mujer, tenga o pueda tener concedido.

En cuanto a los supuestos señalados en los números 1 a 3, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según

- Trabajadores con vehículo propio a disposición de la empresa para realizar trabajos comerciales, de atención al cliente o servicios varios.

Salario base + complemento personal si existiera + mejoras voluntarias o plus de productividad si existiera + gastos de locomoción + pppe.

29.5 Trabajadores del resto de categorías y puestos de trabajo:

El personal restante percibirá la retribución mensual bruta que se especifica por grupos profesionales y puestos de trabajo en el anexo 1. Las cantidades indicadas corresponden a la jornada ordinaria. De realizarse menor jornada se percibirá la retribución proporcional.

Salario base + complemento personal si existiera + mejoras voluntarias o plus de productividad si existiera + prorata de pagas extraordinarias.

Especificaciones generales para todos los puestos de trabajo:

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.

El salario de aplicación será el correspondiente indicado en la tabla salarial (anexo 1).

No tendrán consideración de salario las cantidades que se abonen a los trabajadores por los siguientes conceptos:

- Indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.
- Las indemnizaciones o compensaciones por traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos. Prestaciones o indemnizaciones de la Seguridad Social.
- Cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios o similares a los anteriores.

Lo anterior se mantendrá vigente en función de las normativas que les sean de aplicación, tanto laborales, como de IRPF y SS.

Artículo 30. *Retribución mínima garantizada*

Andarín/mensajero/conductor:

Aplicado el sistema de retribución por unidad de obra, se garantiza una retribución bruta mensual de 765 EUR para el año 2018. La cantidad corresponde a la jornada ordinaria. De realizarse menor jornada se percibirá la retribución proporcional.

Retribución del personal restante:

El personal restante percibirá la retribución mensual bruta que se especifica por grupos profesionales y puestos de trabajo en el anexo 1. Las cantidades indicadas corresponden a la jornada ordinaria. De realizarse menor jornada se percibirá la retribución proporcional.

Artículo 31. *Forma de pago*

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

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

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

salario base+ pppe + plus de peligrosidad dé como resultado el salario bruto mensual.

29.1. Retribuciones andarines:

- Andarines a salario fijo: Aquellos que reciben una remuneración fija mensual con independencia del volumen de trabajo o producción realizada.

Salario base (Grupo 5. Anexo 1) + complemento personal (si existiera) + plus de peligrosidad + mejora voluntaria o plus de productividad si existiera + prorrata proporcional de pagas extraordinarias (a partir de ahora pppe).

- Andarines a salario variable: Aquellos cuya remuneración depende de la producción realizada mensualmente.

Salario bruto + complemento personal (si existiera) + plus de peligrosidad + mejoras voluntarias o plus de productividad si existiera + prorrata proporcional de pagas extraordinarias pppe.

- 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 2 a cada una de ellas. Se considerarán unidades de obra los conceptos detallados en el anexo 2 y definidos en el artículo 26.1 del presente Convenio.

El orden de aplicación del importe de salario bruto a los conceptos de nómina, será exactamente el indicado desde 2.1. al 2.4., de tal manera que, si el salario bruto no es suficiente para el pago de todos los conceptos, siempre se priorizará el salario base, la parte proporcional de pagas extraordinarias, el plus de peligrosidad, frente a plus de productividad.

Se establece una retribución mínima garantizada, equivalente a lo establecido en la tabla salarial (Grupo 5, Anexo 1).

29.2 Retribuciones conductores de vehículos propiedad de la empresa (Grupo 5, Anexo 1):

- Trabajadores en vehículo de 2 y 4 ruedas:

Salario base + complemento personal (si existiera) + mejoras voluntarias o plus de productividad (si existiera) + pppe.

29.3 Retribuciones mensajeros (vehículo propio) (Grupo 5, Anexo 1):

- Trabajadores en vehículo de 2 y 4 ruedas:

Salario base + complemento personal si existiera + plus de peligrosidad + gastos de locomoción + mejoras voluntarias o plus de productividad si existiera + pppe.

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

El pago máximo a realizar será el así efectivamente calculado siempre cuando la suma de ese importe + salario base + pppe + plus de peligrosidad + gastos de locomoción, no sea superior a 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.

29.4 Retribución resto de trabajadores del Grupo 5, Anexo 1:

El uso de uniforme y distintivos será obligatorio durante la jornada laboral.

Capítulo 6 Retribuciones

Artículo 29. *Retribución salarial*

Estará comprendida por todos o algunos de los conceptos siguientes:

- Salario base: Será el mismo dentro de cada grupo profesional para todas las categorías. Remunera la jornada de trabajo pactada en este Convenio colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos. Quedan definidos en el anexo 1
- Salario bruto: se computa en función de las unidades de obra realizadas durante el mes y distribuidas en los conceptos salariales especificados detallados en el anexo 2.
- Complemento personal: Se incluye el importe de condiciones ad personam. Tiene carácter de consolidable.
- Complemento de horario especial: Todos aquellos trabajadores cuya jornada, toda o parte de ella, se encuentre comprendida entre las 22.00 y las 06.00 horas, tendrán un complemento no consolidable, que se calculará incrementando en un 15% el salario base y el complemento de puesto de trabajo, correspondiente a las horas realizadas en horario especial. Este complemento sólo se pagará durante el periodo de tiempo en que el trabajador realice horario comprendido en el intervalo indicado.
- 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, bonos, incentivos. No tienen carácter de consolidables. Se incluye la producción de los mensajeros y conductores realizada de más sobre su facturación mínima/mes.
- Parte proporcional de pagas extraordinarias (pppe): Las pagas extraordinarias serán 2 al año. Cada una de ellas será equivalente al salario base mensual del trabajador según su categoría. Las pagas extraordinarias serán prorrateadas mensualmente, con lo que su importe mensual corresponderá a 1/6 del salario base mensual.
- Gastos de locomoción: 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. Se calcula según los kilómetros reales realizados a razón 0,19 EUR por kilómetro. Serán los indicados por el propio mensajero en su hoja de liquidación que cumplimentará diariamente. La aplicación en la hoja de salario será lo que determina el artículo 29.3 apartado d Gastos de locomoción vehículo 2/4 ruedas.
- Plus de peligrosidad: Lo perciben únicamente los mensajeros, con vehículo propio. Se incluirá en este concepto un 5% del salario bruto una vez descontado el salario base y la pppe, siempre y cuando el trabajador supere el salario mínimo garantizado detallado en el artículo 30. Si el trabajador no supera el salario mínimo garantizado, no genera derecho a plus de peligrosidad.
- Plus de productividad: se incluirá en este concepto el exceso de producción realizado por el trabajador mensualmente, una vez calculada dicha producción que se considera el salario bruto y descontado el salario base, las pagas extras prorrateadas, y el plus de peligrosidad. Si el trabajador no llegara a su rendimiento mínimo no generaría derecho a plus de productividad. El pago máximo a realizar será el así efectivamente calculado siempre cuando la suma de ese importe + salario base + pppe + plus de peligrosidad, no sea superior a salario bruto, en cuyo caso el importe a aplicar será aquel que sumado a

Rendimiento mínimo:

Se pacta como rendimiento mínimo exigible al mensajero y conductor con servicios de mensajería urgente o no urgente en varios códigos postales, el correspondiente a 500 direcciones mensuales o su equivalencia en kilómetros y tiempos de espera.

Se pacta como rendimiento mínimo exigible al andarán mensajero y conductor con servicios de puente o distribución en los mismos códigos postales, el correspondiente a 1.000 direcciones mensuales.

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

La no consecución del rendimiento pactado en este artículo durante 2 meses consecutivos o 3 alternos durante un periodo de 12 meses será motivo de despido del trabajador por aplicación de lo dispuesto en el artículo 54.2.e) del 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 trabajador.

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

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

Artículo 27. *Diligencia en el trabajo*

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

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

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 28. *Prendas de trabajo*

La empresa proveerá de manera gratuita al personal que por su trabajo lo necesite, de las prendas de trabajo detalladas a continuación. La entrega se realizará al inicio de la relación laboral y cada vez que por razones de deterioro de las prendas y útiles sea necesario:

- 1 chaqueta
- 2 polos o camisetas de verano
- 1 chaleco
- 2 pantalones
- 1 albaranera
- 1 mochila

efectiva en un destinatario en franjas horarias, frecuencias, en servicios para ser entregados 24, 48, 72 horas desde su recogida en el ámbito local, provincial, nacional e internacional.

- Distribución de redes nacionales: distribución de mercancía de redes nacionales de transporte urgente para ser distribuidas en Barcelona antes de las 08.30 horas, 10 horas, 14 horas, 24 horas, cobro de reembolsos, acuses de recibo, retornos y otros servicios adicionales.

- Masivos: distribución de envíos entregados por el cliente con plazos de entrega de 48 horas o superiores. Podrán distribuirse en el mismo código postal o diferente código postal.

- Kilómetros: Distancia recorrida en servicios interurbanos entre la dirección de recogida y la dirección de entrega. Los kilómetros a computar en cada dirección son los resultantes en recorrer la ruta empleando el camino 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.

- Tiempo de espera: Tiempos empleados en efectuar diligencias estáticas encomendadas por el cliente. Para que sea abonable se precisará la conformidad escrita del cliente en el respectivo albarán, excluyéndose el que no cumpla tal requisito. A efectos del presente artículo cada 20 minutos computables equivalen a una dirección.

- Excesos de peso o medida: Se entiende cuando un envío a transportar por un mensajero en moto supera los 10 kg de peso o los 100 cm sumando el largo, ancho y fondo así como las fracciones adicionales de 10 kg o 100 cm. Sólo se podrá cobrar 2 excesos (1 de peso + 1 de medidas).

- Recargo lluvia: suplemento aplicado para vehículos de 2 ruedas únicamente en los conceptos de dirección y kilómetros.

- Horas de moto: distribución, transporte recogida o entrega en vehículo de 2 ruedas, para servicios esporádicos o servicios fijos. El término horas de mensajero incluye direcciones, tiempos de espera, excesos y kilometrajes hasta un radio de 25 kilómetros desde la dirección de recogida.

- Hora de moto extrarradio: distribución, transporte recogida o entrega en vehículo de 2 ruedas, para servicios esporádicos o servicios fijos. El término horas de mensajero incluye direcciones, tiempos de espera, excesos y kilometrajes facturables a partir de 25 km desde la dirección de recogida.

- Dirección de furgoneta: servicio realizado por vehículo de 4 ruedas de recogida efectiva en un cliente o remitente y/o entrega efectiva en un destinatario con carácter no urgente entre 1 y 4 horas que no precise de ayuda mecánica para su carga (carretilla o ayudante).

- Hora de furgoneta: servicio de distribución, transporte recogida o entrega en vehículo de 4 ruedas, para servicios esporádicos o servicios fijos. El término horas de furgoneta incluye direcciones, tiempos de espera, excesos y kilometrajes hasta un radio de 25 kilómetros desde la dirección de recogida.

- Hora de furgoneta extrarradio: servicio de distribución, transporte recogida o entrega en vehículo de 4 ruedas, para servicios esporádicos o servicios fijos. El término horas de furgoneta incluye direcciones, tiempos de espera, excesos y kilometrajes facturables a partir de 25 km desde la dirección de recogida.

- 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 mensajero, incluye direcciones, tiempos de espera, excesos y los kilometrajes desde la dirección de recogida.

Transcurrido el plazo de 30 días mencionado anteriormente, la empresa podrá dejar de ofrecer al trabajador el empleo sustitutivo pasando al trabajador a la situación de suspensión de su contrato hasta un máximo de 90 días, a contar desde el primero de carencia del vehículo. Llegado el día 91 el contrato se extinguirá.

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

La no prestación del trabajo durante 10 días laborables en el plazo de 2 meses naturales consecutivos (por periodos inferiores a 4 días) será causa de extinción del contrato.

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

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 en más de 1 ocasión al trimestre la carencia de vehículos dentro de dicho periodo, se pasará directamente a la situación de suspensión del contrato, salvo que se pactase un empleo alternativo.

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

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

Artículo 26. *Conceptos de facturación y rendimiento mínimo exigible*

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

26.1 Conceptos facturación

Se llama dirección al servicio consistente en efectuar una unidad de transporte hasta cualquier punto de recogida o entrega efectivamente entregada o recogida.

Las direcciones pueden ser urgente, no urgente, puente o reparto y pueden realizarse con andarines con carros de reparto, en vehículos de 2 ruedas (bicicletas o motos) o vehículos de 4 ruedas (coches, furgonetas de 500 kg, 1.000 kg o 1.500 kg de carga).

- Dirección urgente: servicio realizado por un mensajero, en vehículo de 2 o 4 ruedas, de recogida efectiva en un cliente o remitente y/o entrega efectiva en un destinatario en un tiempo máximo desde la recogida hasta la entrega de 1 hora. Puede ser combinada con otros servicios y se ajusta a una asignación lógica en base a la proximidad del mensajero, a la carga de trabajo del mismo y a las aptitudes que debe tener el mensajero para la realización del servicio.
- Dirección no urgente: servicio realizado por un andarín o en vehículo de 2 o 4 ruedas, de recogida efectiva en un cliente o remitente y/o entrega efectiva en un destinatario con carácter no urgente entre 1 y 4 horas. Puede ser combinada con otros servicios y se ajusta a una asignación lógica en base a la proximidad del mensajero, a la carga de trabajo del mismo y a las aptitudes que debe tener el mensajero 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.
- Dirección de puente o de reparto: servicio realizado por un andarín o mensajero en vehículo de 2 o 4 ruedas, de recogida efectiva en un cliente o remitente y/o entrega

empresa no solo del trabajador sino también del vehículo indispensable para la ejecución del trabajo.

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

Los mensajeros están obligados:

- A disponer 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.
- A sustituirlo por otro de características similares en caso de robo, pérdida, avería o inutilización temporal o definitiva, teniendo en cuenta lo dispuesto en este artículo en materia de efectos por la carencia de vehículo.
- 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 trabajador y las personas de su entorno.
- A conocer los callejeros urbanos y demás circunstancias de ordenación del tráfico.
- A circular llevando puesto el casco, en el caso de ciclomotores y motocicletas, sea cual fuere la duración y recorrido urbano o interurbano del servicio y el cinturón de seguridad en caso de vehículos de 4 ruedas.
- A disponer en el vehículo de los elementos reglamentarios y necesarios de protección, reparación y recambio.
- A comunicar por escrito a la empresa los cambios de vehículo que utilice. El nuevo deberá ser similar al descrito en el contrato de trabajo, en caso de furgonetas no podrán ser acristaladas y deberán llevar separada la carga del conductor y ocupantes.

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

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

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

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

Si lo acepta, pasará a desempeñar el nuevo puesto de trabajo percibiendo la remuneración correspondiente al mismo. En los primeros 3 días se le garantiza, como mínimo, la percepción de la retribución mínima garantizada en cómputo diario a que se refiere el Convenio de empresa.

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

Contenido de la prestación para mensajeros y conductores, consiste en la realización personal de servicios de recogida, trámite, custodia, transporte y entrega de documentos y pequeña paquetería.

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

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.

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

Artículo 24. *Forma de la prestación*

El trabajador deberá cumplimentar personal y detalladamente 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. El mensajero podrá solicitar copia de la hoja de liquidación en la que conste el número de albaranes para su posterior comprobación, firmándose el recibí por parte de la empresa sin que esto suponga la aceptación del contenido de los mismos hasta su comprobación.

El trabajador está obligado a servirse del equipo de trabajo y/o uniforme que le sean facilitados, debiendo utilizarlos exclusivamente con los distintivos publicitarios e identificativos decididos por la empresa, no pudiendo ostentar ningún otro. Para los vehículos de 4 ruedas el trabajador se obliga a rotularlos con el diseño establecido por la empresa. El trabajador 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 al uso de material de protección individual en prevención de riesgos laborales y posibles accidentes.

El trabajador deberá dar cuenta a la central inmediata y telefónicamente, de cualquier anomalía producida durante la realización de su trabajo, así como de cualquier avería sufrida por el vehículo empleado 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, teléfono, Smartphone o PDA y la llamada telefónica a la empresa para garantizar la correcta comunicación de las incidencias.

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

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

Artículo 25. *Normas específicas para vehículos de los mensajeros*

Los trabajadores/as que ocupen los puestos de trabajo de mensajeros deberán ser titulares o poseedores de un vehículo a motor de 2 o 4 ruedas en buenas condiciones de uso, ITV pasada, seguro en vigor, puntos del permiso de conducir, así como estar en cada momento habilitado legalmente para su conducción, quedando obligado a la notificación a la empresa en todo momento cualquier retirada del permiso de conducción ya sea temporal o definitiva.

El cumplimiento de todos los 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

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente Convenio, será de 30 días naturales para todos los trabajadores que tenga 1 año, como mínimo, de antigüedad en la empresa. De ser menor la antigüedad se disfrutará de 2,5 días naturales por cada mes de antigüedad en el momento de tomarlas, computados de 1 de agosto del año anterior a 31 de julio del año en curso.

Los periodos de disfrute de vacaciones coincidirán con el período estival (junio a septiembre). Comenzarán a regir a partir del año 2018 quedando para el año 2017 los calendarios de vacaciones ya estipulados.

Las vacaciones deberán ser solicitadas por escrito antes del 1 de abril de cada año. La empresa valorará las solicitudes presentadas y asignará los períodos de vacaciones en función de las necesidades del servicio.

Las vacaciones se retribuirán a los mensajeros en cuantía equivalente a la media del salario base efectivamente cobrado en los 6 primeros meses del año o en su defecto en los 6 meses anteriores a su disfrute. Es decir, queda excluido del cálculo los gastos de locomoción, plus de peligrosidad y parte proporcional de pagas extras.

A los conductores con vehículo de empresa, se les retribuirá en cantidad equivalente a su salario base y parte proporcional de pagas extras.

Para el restante personal su importe será igual a su salario base, complemento personal si lo tuviera y parte proporcional de pagas extraordinarias, determinados por el grupo profesional al que pertenezca.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato 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.

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

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

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.

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

El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá con una antelación de 3 meses como mínimo, en los tabloneros de anuncios, para conocimiento del personal.

El personal a turno podrá empezar a disfrutar sus vacaciones, al término de su periodo ordinario de descanso.

Capítulo 5

Régimen de trabajo de mensajeros, conductores y andarines

Artículo 23. Régimen de trabajo para mensajeros y conductores

Se comunicará al trabajador con un preaviso mínimo de 5 días el día y la hora de la prestación de trabajo, así como la justificación del cambio.

Jornada de lunes a sábado.

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

- Personal de tráfico:

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

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

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

El exceso de tiempo trabajado quedará registrado en los partes de trabajo diarios extendidos por el trabajador y será compensado por tiempo de libre disposición durante las siguientes jornadas, en la forma que ambas partes acuerden, sin perjudicar las necesidades del servicio.

- Mensajeros:

Después de cada periodo de 2 horas de conducción ininterrumpidas en vías interurbanas el mensajero tendrá derecho a un periodo de descanso de 10 minutos que se computará como si fuera tiempo de trabajo efectivo.

- Resto del personal:

Regirán los horarios que se pacten anualmente.

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

Artículo 21. *Festivos y domingos*

Por la naturaleza de la prestación de servicios de nuestra empresa todos los trabajadores deberán prestar sus servicios en los festivos y domingos en los que Control Missatgers, SL deba prestar servicio.

Para la distribución de trabajo en los días festivos y/o domingos, en los que por la naturaleza del servicio que presta la empresa sea necesario trabajar, se dará prioridad para la prestación del servicio a los trabajadores que se presenten como voluntarios. Si con éstos no fuera suficiente, se procederá a sorteo entre el resto de los trabajadores que estuvieran facultados para el servicio a prestar. En caso de no cubrirse el servicio con trabajadores voluntarios, y una vez realizado el sorteo, será obligatoria la asistencia a trabajo en festivo y/o domingo de aquel trabajador que haya sido asignado por dicho sorteo.

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 trabajador por un periodo de descanso igual a las horas trabajadas en festivo y/o domingo incrementadas en un 50%.

Artículo 22. *Vacaciones*