

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

1384 Resolución de 2 de febrero de 2016, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio; denominación, Molina Express, SL MRW.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente 30/01/0160/2015; denominado Molina Express, SL MRW; código de convenio nº 30103652012016; ámbito Empresa; suscrito con fecha 2/12/2015, por la Comisión Negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia 2 de febrero de 2016.—El Director General de Relaciones Laborales y Economía Social, Leopoldo Navarro Quílez.

Convenio Colectivo de la Empresa Molina Express, S.L.

Partes negociadoras

El presente Convenio ha sido negociado de un lado, por los miembros designados por la dirección de "Molina Express, S.L." en representación de la misma y, de otro, por las Delegadas de Personal de los dos centros de trabajo de Molina Express, en representación de los trabajadores afectados.

Capítulo primero.- Disposiciones generales

1.- Ámbito funcional.

El presente convenio regula las relaciones laborales entre "Molina Express, S.L.", dedicada a la prestación de servicios de mensajería, de recadería, reparto y manipulación de correspondencia y paquetería, y su personal. Igualmente regula todas relaciones laborales derivadas de aquellas actividades de la empresa complementarias para el desarrollo de la actividad principal indicada.

2.- Ámbito personal.

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán aplicables a la totalidad de los trabajadores de la empresa Molina Express, S.L., con CIF B-53384061.

3.- Ámbito territorial.

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo, durante la vigencia del mismo, serán aplicables a los trabajadores vinculados a los dos centros de trabajo que la empresa Molina Express, S.L. tiene en la Región de Murcia.

4.- Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2016, manteniéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018. En el caso de que su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia fuese posterior a la fecha de entrada en vigor, se aplicará con efectos retroactivos en las materias en que fuera posible. Las prórrogas se pactarán por años naturales. En caso de no pactarse expresamente, las prórrogas se entenderán pactadas por años naturales.

A partir del 1 de octubre de 2018, el presente convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, empresa o representantes de los trabajadores, de acuerdo con los requisitos siguientes:

La denuncia deberá ser comunicada a la otra parte por escrito, estando legitimados para este acto, por una parte, la representación de los trabajadores en la empresa y, por otra, la representación que en cada caso libremente designe la empresa.

La denuncia del convenio deberá ser notificada con 3 meses de antelación a la fecha de su vencimiento inicial o con tres meses durante la vigencia de cualquiera de sus prórrogas.

Una vez denunciado el convenio, este seguirá en vigor hasta la firma de uno nuevo.

Artículo 5.- Compensación y absorción.

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

2. Las disposiciones legales futuras que pudieran suponer un cambio económico en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados en el presente convenio, o supusieran la creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica cuando, considerados en su totalidad y en cómputo anual superen a los establecidos en este convenio, debiéndose entender en caso contrario absorbidos por las condiciones pactadas en el mismo.

Artículo 6.- Garantía "ad personam".

Se respetarán las condiciones personales que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fuesen más beneficiosas que las que se establecen en este convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y han sido aceptadas ponderándose globalmente. En el supuesto de que la Dirección General de Trabajo de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en el ejercicio de sus facultades, no aprobase alguna de las estipulaciones de este Convenio, éste quedará nulo en su totalidad, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo.

No obstante lo anterior, el contenido no anulado se mantendrá vigente hasta la firma de un nuevo convenio.

Artículo 8.- Derecho supletorio.

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

Artículo 9.- Comisión Paritaria.

9.1. Al objeto de velar por la correcta aplicación y cumplimiento del contenido del presente convenio, se crea una comisión mixta paritaria que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el mismo.

La comisión mixta estará formada por al menos un miembro de la representación de los trabajadores que haya en cada momento, y al menos un miembro de la representación de la Compañía.

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

De las reuniones celebradas por la comisión se levantará acta en las que figurarán las decisiones tomadas, debiéndose ser firmadas las actas por la totalidad de los miembros asistentes a las mismas.

La comisión estará domiciliada en la sede de "Interlaboris Negociación, S.L.U." sita en Paseo de la Castellana n.º 173, 8.º izq, donde se custodiará el libro de actas de la misma.

La comisión elegirá de entre sus miembros a un presidente. Asimismo elegirá a un secretario externo a la comisión. De no haber acuerdo en la elección del presidente, el cargo se designará por sorteo.

La comisión se reunirá cuando lo solicite un miembro de la misma.

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

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

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

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

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, de conformidad con la Disposición Adicional

Primera del presente convenio, las partes deberán recurrir a los procedimientos de que establece el ASECMUR, para solventar de manera efectiva las discrepancias, en cuyo caso, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Capítulo segundo.- Organización del trabajo.

Artículo 10.- Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente Convenio y en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo, corresponde a la Dirección de la empresa -a título enunciativo, no limitativo y con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de los trabajadores en la empresa- implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, rutas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

Artículo 11.- Obligaciones del trabajador.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones que emanen del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas o, igualmente, en las personas en las que éste delegue, y a ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Artículo 12.- Buena fe contractual y prohibición de discriminación.

Las relaciones de la empresa y sus trabajadores han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe.

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por la legislación vigente, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Artículo 13.- Sistemas de remuneración con incentivo o por objetivos.

El establecimiento o no de sistemas de remuneración con incentivo o por objetivos, que es facultad de la dirección de la empresa, se llevará a efecto previa la participación de la representación de los trabajadores en los términos previstos en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores. Si los implantara con carácter experimental y su resultado no fuese satisfactorio, podrá suprimirlos unilateralmente, por propia iniciativa, sin que en tal supuesto, por no tener carácter consolidable el sistema de remuneración con incentivo, se derive derecho alguno adquirido para los trabajadores afectados.

La ulterior modificación sustancial del sistema de remuneración con incentivo se acomodará a lo dispuesto en el Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo tercero.- Cláusulas de empleo.

Artículo 14.- Contratación.

1. El ingreso de nuevos trabajadores se efectuará en cualquiera de las formas de contratación que las disposiciones legales vigentes permitan en cada momento, atendiendo a las necesidades de las empresas.

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

3. En los contratos de duración determinada a los que se refiere el art. 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes se remiten a lo establecido en el artículo 22.2.b) del Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por Carretera de la Región de Murcia.

4. Dentro de la actividad normal del sector se identifica como contrato por servicio determinado el vinculado a la duración del contrato de arrendamiento de servicios entre la empresa de mensajería y su cliente, siempre que la prestación de servicios del trabajador se realice en forma exclusiva o preferente para dicho cliente. El concepto de cliente incluye tanto personas físicas o jurídicas privadas como cualquier tipo de administración o entidad pública. Asimismo el concepto de contrato de arrendamiento de servicios también incluye cualesquiera formas de contratación con la administración o entidad pública.

Este tipo de contrato se puede extender a más de un cliente, siempre haciendo referencia a esta circunstancia y que el trabajador no sobrepase la jornada ordinaria establecida. Estos contratos, denominados de multiservicio, han de formalizarse por escrito e identificar suficientemente con precisión y claridad los servicios objeto del mismo, así como los trabajos a desarrollar.

Artículo 15.- Períodos de prueba.

1. En las relaciones de trabajo podrá estipularse -lo que deberá reflejarse en el respectivo contrato- un período de prueba que no podrá exceder de las siguientes duraciones, en función de los grupos profesionales:

Grupo I. Personal Superior y técnico. 6 meses.

Grupo II. Personal administrativo: 2 meses.

Grupo III. Personal de movimiento: 2 meses.

d) Grupo IV. Personal de servicios auxiliares: 2 meses.

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

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

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

4. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

5. Salvo pacto en contrario estipulado por escrito en el contrato de trabajo, las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad,

y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

Artículo 16.- Ceses.

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

- a) Grupo I. Personal Superior y técnico. 2 meses.
- b) Responsable de oficina del Grupo II. 1 mes.
- c) Restante personal: 15 días.

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

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

En caso de que el trabajador incumpla las obligaciones de devolución contenidas en este apartado, a requerimiento de las autoridades competentes o de la oficina central del franquiciador, se podrán los datos del trabajador a disposición de los requirentes.

Artículo 17.- Promoción.

1. La promoción profesional se efectuará con arreglo a criterios objetivos de idoneidad y capacidad en relación al puesto de trabajo a cubrir, sin criterios discriminatorios de ningún tipo.

2. En los centros de trabajo de más de 12 trabajadores fijos (excluido personal del Grupo I y responsables de oficina) se dará preferencia al personal propio, frente al de nueva contratación, cuando se trate de cubrir puestos de trabajo vacantes.

Capítulo cuarto.-Clasificación profesional

Artículo 18.- Clasificación profesional del personal.

La clasificación del personal que a continuación se consigna es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades la empresa.

Artículo 19.- Movilidad funcional.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia

salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Independientemente de los supuestos anteriores, los trabajadores, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de los de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría.

Artículo 20.- Grupos profesionales.

El personal que preste sus servicios en la empresa incluida en el ámbito de aplicación de este convenio se incluirá en alguno de los siguientes grupos profesionales:

a) Grupo I. Personal Superior y técnico. Se entiende por tal el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección o por sus superiores jerárquicos, ejerce funciones de carácter técnico y/o de mando y organización. No se incluye a quienes por las características de su contrato y/o del desempeño de su cometido corresponda la calificación de relación laboral especial de alta dirección. Dentro de dicho grupo se incluyen los siguientes niveles profesionales:

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

Director de área o departamento: Empleado, provisto o no de poderes, que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa o por el gerente, dependiendo directamente de los mismos o de alguno de ellos, ejerce funciones directivas inherentes a una parcela o departamento de la empresa.

Supervisor: Empleado, provisto o no de poderes, que a las órdenes inmediatas de un jefe de área o departamento, o, en su defecto del gerente o Director General, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo, en su caso, los trabajos entre el personal que de él dependa.

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

Responsable de Oficina: Es el empleado que, bajo su propia responsabilidad, realiza trabajos que requieren plena iniciativa, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos, así como funciones de jefe de tráfico del personal de movimiento. Dichas funciones, incluyen, entre otras, el reparto de trabajo entre el personal de movimiento, la asignación de vehículos a sus respectivos

servicios, la atención de imprevistos, etc. Asimismo es el responsable del resto de personal del mismo grupo profesional que haya en el centro de trabajo.

Oficial administrativo: Es el trabajador subordinado, en su caso, al responsable de la oficina y que con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realiza los trabajos que se le encomiendan, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos, así como funciones de jefe de tráfico del personal de movimiento. Dichas funciones, incluyen, entre otras, el reparto de trabajo entre el personal de movimiento, la asignación de vehículos a sus respectivos servicios, la atención de imprevistos, etc.

Auxiliar administrativo: Es el empleado que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad. Asimismo, podrá, bajo la dependencia jerárquica de sus superiores, realizar funciones de jefe de tráfico del personal de movimiento. Dichas funciones, incluyen, entre otras, el reparto de trabajo entre el personal de movimiento, la asignación de vehículos a sus respectivos servicios, la atención de imprevistos, etc.

Comercial Senior: Es el empleado que, con plena autonomía en su labor comercial y con acreditada experiencia en su puesto de trabajo, realiza funciones comerciales.

Su función principal se centra en las labores de captación de clientes y promoción de operaciones vinculadas al negocio de la Compañía, que además realiza las actividades administrativas precedentes y consecuentes a la actividad propiamente comercial.

El comercial sénior realiza sus funciones con autonomía e iniciativa bajo la dependencia de la empresa y con sujeción a las instrucciones de ésta que establece su jornada y horario de trabajo.

Comercial Júnior: Es el empleado que, bajo las directrices de un comercial senior o de la dirección de la empresa o de la persona en la que esta delegue, realiza funciones comerciales.

Su función principal se centra en las labores de captación de clientes y promoción de operaciones vinculadas al negocio de la Compañía, que además realiza las actividades administrativas precedentes y consecuentes a la actividad propiamente comercial.

El comercial Júnior realiza sus funciones con autonomía e iniciativa bajo la dependencia de la empresa o de un comercial senior y con sujeción a las instrucciones de la empresa, que establece su jornada y horario de trabajo.

c) Grupo III. Personal de movimiento. Pertenecen a este grupo todos los empleados cuyas funciones, incluyan, entre otras el movimiento, clasificación y arrastre de mercancías y paquetes en las instalaciones de la empresa o fuera de las mismas, distribuyéndose en los siguientes niveles profesionales:

Mensajeros de coche: Es el empleado por cuenta ajena que conduce un vehículo ligero de cuatro ruedas, propiedad de la empresa, cuya actividad consiste en la realización personal de los servicios de recogida, trámite, custodia y entrega de documentos, mercancías y pequeña paquetería en general. Entre sus funciones se incluyen asimismo cobrar portes, reembolsos, así como facturas que el cliente solicite pagar al contado.

Mensajeros de moto: Es el empleado por cuenta ajena que conduce un vehículo a motor de dos ruedas, propiedad del empleado, cuya actividad consiste en la realización personal de los servicios de recogida, trámite, custodia,

transporte y entrega de documentos y pequeña paquetería en general. Entre sus funciones se incluyen asimismo cobrar portes, reembolsos, así como facturas que el cliente solicite pagar al contado.

Personal de bicicletas y remolques: Es el empleado por cuenta ajena que conduce una bicicleta, propiedad del empleado o de la empresa, cuya actividad consiste en la realización personal de los servicios de recogida, trámite, custodia, transporte y entrega de documentos y pequeña paquetería en general. Entre sus funciones se incluyen asimismo cobrar portes, reembolsos, así como facturas que el cliente solicite pagar al contado.

Andarines: Su función se centra en realizar misiones de pequeño transporte y/o presentación de documentación ante administraciones públicas u otras instancias dentro de un limitado radio de acción, siguiendo las instrucciones emanadas en cada caso del encargado de organizar el servicio. Entre sus funciones se incluyen asimismo cobrar portes, reembolsos, así como facturas que el cliente solicite pagar al contado.

Para efectuar su trabajo el andarín utilizará los medios públicos de transporte, urbanos y/o interurbanos, o bien -cuando las distancias a recorrer razonablemente lo permitan- realizará el servicio andando, todo ello de conformidad con la práctica habitual establecida en la empresa.

d) Grupo IV. Personal de servicios auxiliares. Pertenecen a este Grupo todos los empleados que se dedican a actividades auxiliares de la principal de la empresa, tanto en las instalaciones de ésta como fuera de las mismas, clasificándose en los niveles profesionales que a continuación se expresan

Oficial de Primera de Oficios.- Se incluye en esta categoría a aquéllos que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle realizan en el taller, en cualquier otra dependencia de la empresa o en vehículos fuera de ella, trabajos que requieren el mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material.

Oficial de Segunda de Oficios.- Se clasifican en esta categoría los que con conocimientos teórico prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo interpretar los planos y croquis más elementales.

Capítulo quinto- Retribuciones

Artículo 21.- Salario.

Los trabajadores percibirán las retribuciones fijadas para su grupo y nivel profesional de acuerdo con lo indicado en el Anexo I del presente convenio.

La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los períodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

Artículo 22.- Percepciones no salariales.

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

a) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.

b) Las indemnizaciones o compensaciones por traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos.

c) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

d) Cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

Artículo 23.- Retribuciones fijas

23.1. Conceptos retributivos:

Las retribuciones fijas de los trabajadores, en caso de que el trabajador tenga derecho a las mismas, estarán constituidas por los siguientes conceptos:

a) Salario base por niveles profesionales.

b) Complemento por antigüedad.

c) Plus de asistencia.

d) Plus de transporte.

23.2. Cuantía de las retribuciones:

Desde enero de 2016 y para todo el año 2016, la cuantía de las retribuciones fijas es la que figura en la Tabla Salarial del Anexo I de este Convenio.

23.3. Cláusula de revisión e incremento:

Las partes firmantes se comprometen a publicar nuevas tablas salariales para los años 2017 y 2018.

Artículo 24.- Complemento por antigüedad.

1. Las personas que con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio vinieran percibiendo alguna cuantía en concepto de antigüedad, la mantendrán vigente a título "ad personam" y no devengarán mayor cuantía a menos que la cantidad que vinieran percibiendo sea menor que la establecida en el apartado siguiente.

2. A partir de la entrada en vigor del presente convenio, las personas con una antigüedad mayor de tres años, percibirán un complemento único en las doce mensualidades ordinarias del año a razón de 25 € mensuales, igual para todas las categorías, que regirá sin alteración durante los tres años de vigencia del convenio.

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

4. Dicho complemento se devenga exclusivamente al cumplir el primer trienio. En consecuencia, las personas devengarán esta cuantía una sola vez sin que se genere derecho a cantidad alguna por posteriores trienios.

Artículo 25.- Plus de asistencia.

El trabajador percibirá por la asistencia puntual a su puesto de trabajo la cantidad reflejada por este concepto en la tabla salarial que figura como Anexo I.

Artículo 26.- Plus de transporte.

Este plus, cuya cuantía viene reflejada en el Anexo I de este convenio, se percibirá por cada día de asistencia efectiva al trabajo, para compensar al trabajador por su desplazamiento desde el lugar de su residencia hasta el centro habitual de trabajo y a la inversa.

Artículo 27.- Gratificaciones extraordinarias

27.1. Se abonarán tres al año equivalentes a una mensualidad de salario base y complementos señalados en el artículo 23.1 del convenio en función del

grupo profesional, nivel retributivo del trabajador y tabla salarial vigente en cada momento.

27.2. Las gratificaciones se abonarán prorrateadas en las 12 mensualidades del año.

Artículo 28.- Plus de kilometraje.

Ante las dificultades que entraña para el empresario el control de la actividad del personal de movimiento, resultando imposible en muchos casos, determinar la realización de actividades distintas a la específica de conducción, el personal de movimiento percibirá un plus de kilometraje de conformidad con lo establecido en el Anexo I del presente convenio.

Artículo 29. Nocturnidad.

El trabajo considerado nocturno, de acuerdo con el art. 36 del Estatuto de los Trabajadores, se abonará con un incremento del 15% sobre el salario base.

Artículo 30.- Plus especial de peligrosidad, toxicidad o penosidad.

Aquellos trabajadores que desarrollen su trabajo en un puesto que entrañe un riesgo especial para su salud debido a la existencia de circunstancias excepcionales de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad, de acuerdo con la evaluación de riesgos laborales realizada por personal competente, cobrarán por cada día de trabajo que realicen dicha actividad un plus del 20 por ciento de su salario base diario.

31.- Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que se realicen durante la jornada serán objeto de retribución al mismo precio que el de la hora ordinaria del trabajador correspondiente.

Las horas de trabajo extraordinarias que se realicen en sábados, domingos y festivos podrán ser compensadas con descanso retribuido o compensación económica, a elección del trabajador. La compensación económica por las horas de trabajo extraordinarias que se realicen en sábados, domingos y festivos serán objeto de retribución según lo establecido en el Anexo I.

Capítulo Sexto.- Jornada

Artículo 32.- Jornada de trabajo.

32.1. Duración. La jornada ordinaria máxima será de 1.820 horas en cómputo anual, distribuidas de lunes a domingo.

32.2. Se pacta una distribución irregular de jornada de hasta el 30% de la jornada ordinaria máxima en cómputo anual.

Dicha distribución irregular deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

32.3. La empresa respetará los periodos mínimos de descanso diario y descanso mínimo entre jornadas de 12 horas.

33.- Horarios.

33.1. Personal de movimiento:

El horario, tanto de la mañana como de la tarde, será flexible. Dicho horario, se podrá pactar semanalmente, entre empresa y 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 trabajado se computará en la siguiente o siguientes jornadas.

33.2. Restante personal:

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

34. Vacaciones:

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

34.2. El disfrute de las vacaciones anuales, a lo largo de todo el año, podrá dividirse en dos o más períodos, si existe acuerdo entre empresa y trabajador, procurando que coincidan preferentemente en período estival.

34.3. Se dará preferencia a la mayor categoría y, dentro de ésta, a la mayor antigüedad para elegir los períodos de disfrute que sean compatibles con las necesidades del servicio.

34.4. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

35.- Licencias y permisos ordinarios.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado,

se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

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

36.- Licencias, permisos y reducciones especiales.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

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

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, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Capítulo séptimo.- Régimen de trabajo

37.- Norma general.

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

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

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

38.- Rendimiento mínimo exigible.

El establecimiento o no de rendimientos mínimos exigibles y sistemas de control de los mismos es facultad de la dirección de la empresa. En su caso, se llevará a efecto previa la participación de la representación de los trabajadores en los términos previstos en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores. Si los implantara con carácter experimental y su resultado no fuese satisfactorio, podrá suprimirlos unilateralmente, por propia iniciativa, sin que en tal supuesto se derive derecho alguno adquirido para los trabajadores afectados.

39.- Normas comunes al personal de movimiento.

39.1. La prestación consiste en la realización personal de servicios de recogida, trámite, custodia, transporte y entrega de documentos y pequeña paquetería.

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

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

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

39.5. En caso de que le sea facilitado, el trabajador deberá utilizar el terminal móvil (TTMM) así como cualquier otro método o sistema que la empresa implante para el control de los servicios a efectuar, y sin que en ningún caso pueda hacer un uso para fines particulares y/o ajenos al servicio.

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

Asimismo el trabajador está obligado a hacer un uso adecuado del vehículo que la empresa ponga a su disposición para la prestación del servicio, velando por su adecuado mantenimiento (limpieza e higiene del mismo) y poniendo en conocimiento del responsable de la oficina la necesidad de revisión del mismo (ITV o similar).

39.7. 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.

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

39.9. El trabajador deberá estar en cada momento habilitado legalmente para la conducción del vehículo que le sea facilitado por la Compañía.

El cumplimiento de este requisito es elemento esencial para el inicio y continuación de la relación laboral ya que ésta tiene su causa precisamente, en la puesta al servicio de la empresa del trabajador con el permiso que en cada caso sea de aplicación.

39.10. El trabajador se obliga:

A cumplir con lo establecido en el código de la circulación y demás normas que regulen el tráfico.

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

A circular llevando puesto el casco, en el caso de bicicletas, ciclomotores y motocicletas, sea cual fuere la duración y recorrido urbano o interurbano del servicio.

40.- Prohibición de uso de vehículos para fines particulares y de transporte de personas ajenas a la empresa.

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

Capítulo octavo.- Régimen disciplinario

41.- Faltas.

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas

por el ordenamiento jurídico, por el presente Convenio Colectivo y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

42.- Faltas leves.

Son faltas leves:

1 - Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el periodo de un mes.

2 - No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.

3 - El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.

4 - Descuidos o negligencias en la conservación del material.

5 - La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.

6 - La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.

7 - Faltar al trabajo un día, sin causa justificada, en el periodo de un mes.

43.- Faltas graves.

Son faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el periodo de un mes.

2. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.

3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.

4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.

5. La alegación de causas falsas para las licencias.

6. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. En particular, se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.

8. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.

9. Las faltas graves de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.

10. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.

11. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, siempre que la falta de notificación previa sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

12. El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

13. Faltar al trabajo un día sin causa justificada en el período de un mes, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

14. Los descuidos o negligencias en la conservación del material de los que se deriven perjuicios para la empresa.

15. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

16. No informar al empresario por parte de los conductores de la pérdida de una parte del crédito inicial de puntos de la autorización para conducir.

17. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

44.- Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

A) En la actividad ordinaria del trabajador

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o 20 durante un año.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un periodo de seis meses, o 10 alternos durante un año.

3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.

4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

5. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo. En todo caso, la conducción de vehículos de la empresa durante la jornada laboral o desplazamientos in itinere sobrepasando los límites de alcoholemia legalmente establecidos.

8. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.

9. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

10. El acoso sexual o el acoso por razón de sexo, desarrollados en el ámbito laboral y que atenten gravemente contra la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.

11. El acoso laboral (mobbing) que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad del trabajador afectado.

12. No informar al empresario por parte de los conductores, con carácter inmediato, de la pérdida de todos los puntos de su permiso de conducción.

13. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

B) En la actividad de conducción de los vehículos:

Sin perjuicio de las faltas recogidas en los números anteriores de este artículo, y a los efectos de posibilitar la aplicación del punto 4 del art. 138 de la Ley de Ordenación de los Transportes Terrestres (Ley 16/1987, de 30 de julio), modificado por la Ley 9/2013, de 4 de julio, tendrán así mismo la consideración de faltas muy graves, en materia de tiempos de conducción y descanso de los conductores y en lo relativo a la manipulación, falseamiento, o uso indebido del tacógrafo, las siguientes:

1. No cumplimentar debidamente, por los conductores obligados a ello, los discos diagrama u hojas de registro del tacógrafo analógico o no realizar debidamente las entradas exigibles en el tacógrafo digital.

2. La falta o deterioro de los discos diagrama u hojas de registro del tacógrafo por parte de los conductores.

3. No entregar a la empresa, en los plazos establecidos en este convenio, los discos diagrama u hojas de registro del tacógrafo analógico por parte de los conductores obligados a cumplimentarlos, o la negativa por parte del conductor a que la empresa pueda descargar los datos de su tarjeta de tacógrafo digital.

4. Transportar sin autorización escrita, personas ajenas en vehículos de la empresa.

5. El exceso de horas de conducción o minoración de los descansos, así como la manipulación, falseamiento, o uso indebido del tacógrafo.

6. La comisión, por parte de los conductores, de tres infracciones leves o dos infracciones graves que den lugar a resolución firme a través de los correspondientes procedimientos sancionadores en materia de legislación de transportes en el período de un año natural referidos a materias de tacógrafo y/o tiempos de conducción y descanso.

45.- Procedimiento sancionador.

1. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. Asimismo, esta comunicación se realizará a los delegados de personal y/o comité de empresa.

2. Siempre que se trate de faltas muy graves la empresa podrá, simultáneamente a la entrega de la comunicación a que se refiere el apartado anterior o con posterioridad a la misma, acordar la suspensión de empleo del trabajador, sin perjuicio de su remuneración, como medida previa cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el

límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que finalmente proceda imponer. Esta suspensión será comunicada a los representantes de los trabajadores.

46.- Privación de libertad.

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad del trabajador, si éste fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

47.- Sanciones.

1. Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días; postergación para el ascenso hasta 3 años.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

2. Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas.

48.- Prescripción de las faltas.

Las faltas de los trabajadores prescriben: a los 10 días, las leves; a los 20 días, las graves; y a los 60 días, las muy graves; contados a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo noveno.- Mejoras sociales y disposiciones varias

Artículo 49.- Incapacidad temporal.

En los casos de I.T. por enfermedad común, la empresa abonará a los trabajadores un complemento equivalente al 25 por ciento del salario base diario y complemento personal de antigüedad, en su caso, a partir de los quince días de la fecha de la baja y hasta los noventa días.

En los supuestos de accidente laboral y en los de intervención quirúrgica o internamiento sanatorial por enfermedad común, la empresa abonará un complemento equivalente a la diferencia existente entre la indemnización que le corresponda por la Mutua Patronal o Seguridad Social y la suma resultante del salario base por categorías, el plus de asistencia y el plus de transporte diarios más el complemento personal de antigüedad en su caso, desde el primer día de la fecha de la baja y hasta los ciento ochenta días.

En el caso de que las prestaciones por Mutua Patronal o Seguridad Social sean superiores a la suma del salario base por categorías, el plus de asistencia y el plus de transporte más el complemento personal de antigüedad, en su caso, dicha cantidad le será respetada al trabajador como condición más beneficiosa.

Artículo 50. Seguro de accidentes.

La empresa suscribirá, por sí misma o a través de sus asociaciones, una póliza de seguro a favor de sus trabajadores que garantice a los mismos, su viuda o beneficiarios, la percepción de una indemnización de 25.000,00 euros en el caso de muerte o invalidez permanente total para la profesión habitual y 35.000,00 euros en el caso de gran invalidez e invalidez permanente absoluta, derivadas ambas de accidente de trabajo.

El empresario facilitará una copia de la póliza a la representación legal de los trabajadores.

En el caso de invalidez permanente parcial derivada de accidente de trabajo el trabajador percibirá una indemnización de acuerdo con el baremo previsto en las pólizas tipo de seguro individual de accidentes, con el límite de 25.0000 euros.

Será negociable por cada empleado y la empresa, el establecer pólizas por cantidades superiores a las señaladas, si bien la diferencia de prima para estos casos será a cargo del trabajador.

Artículo 51. Otras mejoras sociales.

1. La empresa garantizará, mediante la cobertura de la Seguridad Social o, en su defecto, los conciertos o contratos que sean necesarios, que los gastos que por cualquier concepto pudieran originarse con motivo de la asistencia sanitaria que requieran los trabajadores en el extranjero, en ningún caso tengan que ser satisfechos por los propios trabajadores.

En caso de que el accidente o la enfermedad ocurridos en el extranjero sea grave y exija una hospitalización de más de 5 días, la empresa proporcionará los medios necesarios para que un familiar del trabajador se desplace hasta el lugar de la hospitalización, así como para su posterior regreso. En todo caso se estará al informe médico para valorar la gravedad o no del accidente o la enfermedad.

La empresa se hará cargo de los gastos de desplazamiento de los trabajadores, en el caso de que éstos tengan que trasladarse desde el extranjero hasta su residencia habitual, por causa de fallecimiento de un familiar de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.

Si algún trabajador fallece fuera de la localidad de su residencia habitual por encontrarse desplazado por orden de la empresa, ésta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia habitual; asimismo, en caso de fallecimiento del trabajador, la empresa cubrirá los gastos de desplazamiento de un familiar.

2. La empresa financiará, al personal de movimiento, el curso de sensibilización y reeducación vial, en el caso de que el titular de la autorización para conducir haya perdido una parte del crédito inicial de puntos y lo haya comunicado a la empresa. Dichos cursos se realizarán fuera de la jornada laboral.

Artículo 52. Ropa de trabajo.

La empresa facilitará a sus trabajadores uniformes y/o prendas de trabajo necesarias para realizar su actividad.

La empresa facilitará los equipos de protección individual (EPI) de conformidad con el Real Decreto 773/1997 de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas sobre seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

El uso de las prendas mencionadas será obligatorio, constituyendo falta grave la negativa expresa y sin justa causa a utilizar las mismas.

Artículo 53. Suspensión del permiso de conducción.

Cuando un trabajador del grupo de personal de movimiento, le fuese suspendido el permiso de conducción necesario para conducir el vehículo que tenga asignado (como consecuencia de hecho acaecido durante la prestación de su trabajo) tal hecho 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 se lo ofrecerá, pudiendo aquel aceptarlo o rechazarlo.

Si lo acepta realizará el trabajo y percibirá la remuneración correspondiente el nuevo puesto de trabajo. Si no lo acepta operará la suspensión a la que se refiere el apartado anterior.

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

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

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

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

Artículo 54. Permiso de conducir.

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

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

Artículo 55. Reconocimientos médicos anuales.

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

Capítulo Décimo.- Igualdad

Artículo 56. Igualdad de oportunidades.

La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberá negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en los términos previstos en la legislación vigente.

En el caso de que la empresa emplee a más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en la legislación laboral.

El plan de igualdad de la empresa es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. En él se fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados el plan de igualdad podrá contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

El plan de igualdad incluirá la totalidad de una empresa, sin perjuicio de la posibilidad de establecer acciones especiales adecuadas respecto a determinados colectivos.

Disposición adicional primera.

Ratificación del ASECMUR. Se acuerda ratificar para el presente convenio, el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR) 13.01.2005 registrado por Resolución del Director General de Trabajo (BORM n.º 135 de 15/06/2005) Esta ratificación es incondicionada y a la totalidad del citado acuerdo, siendo su aplicabilidad según el texto del mismo y su Reglamento de Aplicación.

Disposición Transitoria Primera.

En el caso de que la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia fuese posterior a la fecha de entrada en vigor, se aplicará con efectos retroactivos en las materias en que ello sea posible.

Anexo I. Tabla salarial

	Salario base mensual	Antigüedad mensual	Plus de asistencia mensual	Plus de transporte mensual	Plus de kilometraje mensual	Horas extra ensabados, domingos y festivos
Personal Superior y Técnico						
Gerente	1.336,00 €	25,00 €	93,33 €	37,33 €	N/A	N/A
Director área o departamento	1.069,33 €	25,00 €	93,33 €	37,33 €	N/A	N/A
Supervisor	961,75 €	25,00 €	93,33 €	37,33 €	N/A	N/A
Personal administrativo						
Responsable Oficina	734,23 €	25,00 €	93,33 €	37,33 €	N/A	8,5 €
Oficial administrativo	651,32 €	25,00 €	93,33 €	37,33 €	N/A	8,5 €
Auxiliar administrativo	536,00 €	25,00 €	93,33 €	37,33 €	N/A	6,5 €
Comercial Senior	690,00 €	25,00 €	93,33 €	37,33 €	N/A	N/A
Comercial Junior	616,00 €	25,00 €	93,33 €	37,33 €	N/A	N/A
Personal movimiento						
Conductor de coche	644,49 €	25,00 €	93,33 €	37,33 €	23,33 €	7,00 €
Conductor de motocicleta o ciclomotor	644,49 €	25,00 €	93,33 €	37,33 €	23,33 €	7,00 €
Bicicletero	572,55 €	25,00 €	93,33 €	37,33 €	23,33 €	7,00 €
Andarín	455,00 €	25,00 €	93,33 €	37,33 €	23,33 €	7,00 €
Personal servicios auxiliares						
Oficial de Primera de Oficios	513,33 €	25,00 €	93,33 €	37,33 €	N/A	7,00 €
Oficial de Segunda de Oficios	475,00 €	25,00 €	93,33 €	37,33 €	N/A	7,00 €