

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo

**895 Resolución de 9 de febrero de 2024 de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la empresa Thader Urgente, S.L.**

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 con número de expediente 30/01/0013/2024; denominado Thader Urgente, SL; código de convenio n.º 30103612012015; ámbito Empresa; suscrito con fecha 11/01/2024 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, 9 de febrero de 2024.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

## II CONVENIO COLECTIVO DE THADER URGENTE SL

### Preámbulo

Las partes involucradas en este Convenio Colectivo, en este caso el Delegado de Personal de la empresa y el miembro designado por ésta en representación de la Dirección de la misma, reconocen la importancia de los compromisos mutuos estipulados en este acuerdo. Estos compromisos no solo garantizan la participación necesaria de los trabajadores, sino que también fortalecen el futuro de la empresa, asegurando así su capacidad para mantener y generar empleo.

En un contexto de transformación del sector postal y de correos al que pertenece nuestra empresa, se firmó el primer Convenio Colectivo en 2015. Este hito marcó un momento crucial en nuestra historia, ya que exigía una modernización y adaptación fundamentales para sobrellevar los cambios dinámicos del mercado.

Inicialmente acordado por un período de tres años, el Convenio Colectivo fue prorrogado de forma explícita por las partes involucradas. Durante estas prórrogas, se actualizaron periódicamente las tablas salariales, demostrando así la capacidad de adaptación de la empresa a las realidades del mercado laboral. Esta práctica refleja nuestro compromiso con el diálogo social y la negociación efectiva entre ambas partes.

Siguiendo las disposiciones del Real Decreto 32/2021, emitido el 28 de diciembre, que instaba a adaptar los capítulos salariales de los convenios colectivos empresariales al Convenio Colectivo sectorial correspondiente, en 2022 se llevó a cabo una negociación entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, con el apoyo del Sindicato Unión General de Trabajadores (UGT). Esta negociación culminó en un acuerdo final el 26 de octubre de 2022, asegurando así la estabilidad laboral y la adaptación a las reformas laborales vigentes.

En un esfuerzo por mantenernos al día con las últimas reformas laborales y enfrentar los desafíos actuales de la empresa, las partes firmantes han decidido de común acuerdo renovar el texto de este Convenio. Este documento no solo refleja nuestra voluntad de adaptarnos a las transformaciones del mercado laboral, sino que también se ajusta a los estándares modernos, cumpliendo con las reglas de la buena fe en todas las áreas que afecta este convenio.

### Capítulo I: Ámbitos y disposiciones generales.

#### Artículo 1.- Objeto y ámbito funcional de aplicación

El presente Convenio Colectivo establece las normativas que regulan las relaciones laborales entre Thader Urgente SL (en adelante, «la compañía») y su personal. Este Convenio es el resultado de un acuerdo adoptado por ambas partes, ejerciendo su autonomía colectiva y en conformidad con las disposiciones legales que rigen esta materia, así como los ámbitos específicos que se detallan en los artículos siguientes.

La compañía actúa como operador del servicio postal y de correos bajo una Autorización Administrativa General para la prestación de servicios postales no universales, otorgada inicialmente el 22 de septiembre de 2008. Está registrada en el Registro General de empresas prestadoras de servicios postales desde el 15 de septiembre de 2008 y opera conforme a la Ley 43/2010 del 30 de diciembre,

referente al Servicio Postal Universal. Su clasificación nacional de actividades económicas (CNAE) es 5320, correspondiente a «otras actividades postales y de correos».

El personal de Thader Urgente SL se dedica principalmente a la entrega domiciliaria, implicando la recopilación, admisión, clasificación, gestión y entrega de envíos postales con valor añadido a la dirección indicada por el remitente. Esto incluye paquetes de pequeño volumen, burofaxes, cartas certificadas, así como la recogida de escrituras en notarías y la liquidación de impuestos, entre otras responsabilidades afines.

#### **Artículo 2.- Ámbito territorial**

Este Convenio Colectivo es aplicable a todos los Centros de Trabajo de la Empresa situados en la Región de Murcia.

#### **Artículo 3.- Ámbito personal**

Este Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores de los Centros de Trabajo incluidos en el ámbito territorial, excluyendo a Consejeros y al personal de Alta Dirección. Los empleados del colectivo de Técnicos y Directivos no se ven afectados por las disposiciones económicas de este Convenio. Sin embargo, aquellos trabajadores de dicho colectivo que deseen acogerse a los términos de este Convenio, incluyendo sus aspectos económicos, podrán hacerlo mediante solicitud dirigida a la Dirección de la Empresa. Esta solicitud implica que el solicitante acepta que su remuneración se ajuste, en términos salariales, a la estructura salarial establecida para el personal cubierto por este Convenio en el Centro de Trabajo donde prestan sus servicios. Esta adaptación no resultará en ninguna variación en su compensación total por jornada ordinaria a lo largo del año. Además, esta solicitud implica la renuncia a todos los derechos y privilegios asociados a la pertenencia al colectivo de técnicos y directivos, si existieran en ese momento.

#### **Artículo 4.- Ámbito temporal**

El presente Convenio Colectivo tendrá efectos desde 1 de enero de 2024 cualquiera que sea la fecha de su firma, salvo que en el articulado o en sus anexos se especifique una fecha distinta para una materia concreta, y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre del año 2027.

La denuncia del presente Convenio colectivo podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de un mes a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. En caso de no ser denunciado válidamente por las partes, se entenderá prorrogado automáticamente por periodos anuales.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, que, una vez denunciado, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya. Transcurrido un año desde la denuncia del convenio, las partes deberán someterse al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia vigente en cada momento, todo ello de conformidad a lo establecido en el art. 86.4 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 5.- Compensación y absorción**

Las condiciones acordadas en este Convenio Colectivo reemplazan por completo a cualquier acuerdo previo, independientemente de su origen. Las futuras disposiciones legales que puedan implicar cambios económicos

en alguno o todos los conceptos salariales establecidos en este Convenio, o que impliquen la creación de nuevos conceptos, solo serán aplicables si, considerados en su totalidad y en un cómputo anual, superan las condiciones establecidas en este Convenio. En caso contrario, se entenderán absorbidas por las condiciones pactadas en este documento. Sin embargo, las condiciones personales que sean más beneficiosas que las establecidas en este Convenio serán respetadas individualmente, siempre que se evalúen en su totalidad y en un cómputo anual.

#### **Artículo 6.- Vinculación a la totalidad**

Las condiciones acordadas, ya sean económicas o de otra índole, forman un conjunto inseparable y han sido aceptadas después de un análisis global. La validez del Convenio estará condicionada a su mantenimiento en los términos acordados. En caso de que una autoridad judicial, laboral o administrativa declare la nulidad o no apruebe alguna de las estipulaciones del Convenio, este quedará nulo en su totalidad. Ambas partes se comprometen a renegociarlo en ese caso. Sin embargo, el contenido no anulado se mantendrá vigente hasta la firma de un nuevo convenio.

#### **Artículo 7.- Derecho supletorio**

En las materias no reguladas en este Convenio, se aplicarán expresamente las disposiciones del convenio colectivo estatal de entrega domiciliaria y cualquier otra legislación laboral vigente que sea aplicable.

#### **Artículo 8.- Comisión Paritaria**

Con el fin de supervisar la aplicación y cumplimiento del contenido de este Convenio, se establece una comisión mixta paritaria que se ocupará de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en este documento.

La comisión mixta estará compuesta por al menos un representante de los trabajadores y al menos un representante de la Compañía. Para llegar a un acuerdo, se requerirá el voto afirmativo de la mayoría de las representaciones. Las reuniones de la comisión quedarán registradas en actas, que serán firmadas por todos los miembros presentes. La comisión tendrá su sede en la dirección de la compañía en la calle Gloria 20 bajo, 30003 (Murcia), donde se conservará el libro de actas correspondiente. La comisión elegirá a su presidente de entre sus miembros y a un secretario externo a la comisión. En caso de desacuerdo en la elección del presidente, este se designará por sorteo. La comisión se reunirá cuando lo solicite cualquiera de sus miembros.

#### **Artículo 9.- Cláusula de inaplicación salarial**

De acuerdo con lo estipulado en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, la empresa y los representantes de los trabajadores podrán acordar, después de un periodo de consultas, la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo establecidas en este Convenio. Esto incluye aspectos como la jornada laboral, el horario y distribución del tiempo de trabajo, el sistema de remuneración y cuantía salarial, el sistema de trabajo y rendimiento, las funciones que excedan los límites de la movilidad funcional establecidos en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, así como las mejoras voluntarias en la acción protectora de la Seguridad Social.

Si el periodo de consultas concluye con un acuerdo, este debe 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 máximo de siete días para pronunciarse desde que se le plantee la discrepancia.

Si no se solicita la intervención de la comisión o si esta no llega a un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos en el III Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales de la Región de Murcia (ASECMUR) para resolver las discrepancias de manera efectiva. En este caso, el laudo arbitral tendrá la misma validez que los acuerdos alcanzados durante el periodo de consultas y solo podrá ser impugnado siguiendo el procedimiento y basándose en los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores. Los resultados de los procedimientos mencionados, que lleven a la inaplicación de las condiciones de trabajo, deben ser notificados a la autoridad laboral únicamente con fines de depósito.

#### **Artículo 10.- Igualdad de género, lenguaje inclusivo y prohibición de discriminación**

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo, comprometidas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, han utilizado preferentemente ambos géneros, masculino y femenino, en la redacción del texto. Aunque en ocasiones se ha utilizado el masculino o el femenino como término genérico para referirse a trabajadores y trabajadoras, esto no deberá considerarse como discriminación de género, ya que se prohíbe toda forma de discriminación por razón de sexo, estado civil, edad (dentro de los límites establecidos por la legislación vigente), origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, y por razón de lengua.

En el caso de que la empresa emplease a más de 50 personas trabajadoras durante la vigencia del presente convenio, 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.

Las relaciones entre la empresa y sus trabajadores deben caracterizarse siempre por la lealtad y la buena fe mutuas.

### **Capítulo II: Organización del trabajo**

#### **Artículo 11.- Responsabilidad en la organización del trabajo**

La organización del trabajo es una facultad y responsabilidad exclusiva de la Dirección de la empresa. Corresponde a la Dirección determinar la persona o personas a las que delega dicha facultad, y este ejercicio debe ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente Convenio y en las normas y pactos aplicables.

La Dirección de la Empresa tiene la autoridad para establecer sistemas de organización que considere apropiados, con el objetivo de lograr la máxima eficacia y competitividad empresarial. Las zonas de reparto, recogida y/o entrega domiciliaria así como el personal adscrito a las mismas podrán ser alterados por la Dirección de la empresa en atención a la calidad de los servicios y a las necesidades del servicio. Los sistemas de trabajo podrán modificarse en el momento oportuno para introducir mejoras en los métodos y procedimientos, con

el fin de mantener una política de mejora continua de la calidad. Antes de llevar a cabo cualquier modificación, se informará previamente a la Representación legal de los trabajadores.

#### **Artículo 12.- Obligaciones genéricas de las personas trabajadoras**

Las personas trabajadoras están obligadas a cumplir las órdenes e instrucciones emitidas por el empresario en el ejercicio regular de sus facultades de gestión o, de igual manera, por las personas en las que el empresario haya delegado dichas facultades. Además, deben realizar con interés y diligencia todas las tareas asignadas dentro del ámbito general de sus responsabilidades y competencias profesionales. Esto incluye las tareas complementarias necesarias para llevar a cabo sus funciones principales, siempre y cuando se respeten escrupulosamente las normativas y derechos laborales vigentes.

#### **Artículo 13.- Sistemas de remuneración con incentivos o por objetivos**

La decisión de implementar o no sistemas de remuneración basados en incentivos o por objetivos recae en la facultad de la dirección de la empresa. Antes de su implementación, la representación de los trabajadores participará según lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de que se implementen estos sistemas de forma experimental y los resultados no sean satisfactorios, la Dirección tiene el derecho de eliminarlos unilateralmente por iniciativa propia. En tal caso, dado que estos sistemas de remuneración basados en incentivos no son consolidables, los trabajadores afectados no adquieren derechos adquiridos como consecuencia de su eliminación.

### **Capítulo III: Contratación y empleo**

#### **Artículo 14.- Condiciones generales de ingreso**

1. El ingreso al trabajo podrá realizarse según las modalidades establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, sus disposiciones complementarias y el presente convenio colectivo.

2. La selección de personal se llevará a cabo mediante sistemas objetivos. Todas las ofertas de empleo, contratos y documentación relacionada se redactarán en lenguaje neutral. En los procesos de selección, se recopilarán únicamente los datos personales necesarios para la contratación.

3. Todo aspirante podrá someterse a un reconocimiento médico previo a la contratación, y su aprobación será un requisito para la contratación.

#### **Artículo 15.- Modalidades de contratación**

Las modalidades de contratación y sus condiciones se regirán por lo dispuesto en los artículos 11, 12, 15 y 16 del Estatuto de los Trabajadores, con las particularidades establecidas a continuación:

. Contrato de Duración Determinada: Se aplicará el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores o la normativa relevante que lo sustituya o complementa. La duración máxima de estos contratos, debido a circunstancias de producción, no podrá exceder los seis meses. Se permite una única prórroga, acordada por ambas partes, sin superar la duración máxima.

. Contrato para Trabajos Fijos Discontinuos: La empresa podrá establecer contratos por tiempo indefinido fijos-discontinuos según lo estipulado en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores. Las partes reconocen la posibilidad de utilizar este tipo de contrato para actividades estacionales del sector de entrega

domiciliaria. Se establecerán criterios objetivos y formales para el llamamiento de empleados fijos-discontinuos antes de su utilización en la empresa.

#### **Artículo 16.- Períodos de prueba**

1. Se podrán establecer períodos de prueba por escrito cuya duración no excederá de los siguientes límites, según los grupos profesionales:

- . Grupo I: Personal Técnico: 6 meses.
- . Grupo II: Personal Administrativo: 2 meses.
- . Grupo III: Personal Operativo y de Movimiento: 2 meses.

2. Durante el período de prueba, cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin previo aviso, justificación o indemnización.

3. El trabajador recibirá la remuneración correspondiente al puesto de trabajo durante este período.

4. Si el período de prueba concluye sin desistimiento, el contrato será válido y se computará en la antigüedad del trabajador en la empresa.

5. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad, suspensión del contrato por nacimiento de hija o hijo o por decisión de la persona víctima de violencia de género, así como todos los supuestos de adopción o acogimiento interrumpirán el cómputo del período de prueba, que se reanudará a partir de la fecha de reincorporación efectiva al trabajo.

#### **Artículo 17.- Preavisos y ceses**

1. Los trabajadores que deseen renunciar al trabajo deberán notificarlo con los siguientes plazos de preaviso:

- . Grupo I: Personal Técnico: 2 meses.
- . Responsable de oficina del Grupo II (Personal Administrativo): 1 mes.
- . Restante personal: 15 días.

2. El incumplimiento del preaviso requerido dará derecho a la empresa a deducir un día de salario por cada día de retraso en el aviso de la liquidación del trabajador.

3. Al cesar, el trabajador devolverá a la empresa cualquier propiedad de esta en su posesión. La no devolución permitirá la transferencia de datos del trabajador a las autoridades competentes o la oficina central del franquiciador si es necesario.

4. Si el trabajador lo solicita, un representante sindical lo acompañará al firmar el finiquito.

#### **Artículo 18.- Promoción**

La promoción profesional se basará en criterios objetivos de idoneidad y capacidad para el puesto, sin discriminación de ningún tipo. Los puestos técnicos, directivos, responsables de oficina y jefes de administración serán de libre designación por la empresa.

### **Capítulo IV**

#### **Clasificación profesional**

#### **Artículo 19.- 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 20.- 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 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 sobrevinida 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 21.- Grupos profesionales**

El personal que preste sus servicios en la empresa estará incluido en alguno de los siguientes grupos profesionales:

**a) Grupo I. Personal 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:** Persona trabajadora provista 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:** Persona trabajadora, provista 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:** Persona trabajadora, provista 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 encargada 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.** Pertencen a este grupo profesional todas las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora que, bajo su propia responsabilidad, realiza trabajos que requieren plena iniciativa, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos, así como en labores de coordinación con el departamento de Operaciones. Dichas funciones, incluyen, entre otras, el reparto de trabajo entre el personal operativo y de movimiento, la asignación de medios de llevanza a sus respectivos servicios, la atención de imprevistos, etc. Asimismo es la responsable del resto de personal del mismo grupo profesional que haya en el centro de trabajo.

Oficial administrativo: Es la persona trabajadora subordinada, 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 en labores de coordinación con el departamento de operaciones. Dichas funciones, incluyen, entre otras, el reparto de trabajo entre el personal operativo y de movimiento, la asignación de medios de llevanza a sus respectivos servicios, la atención de imprevistos, etc.

Auxiliar administrativo: Es la persona trabajadora 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 coordinación con el departamento de Operaciones.

Dichas funciones, incluyen, entre otras, el reparto de trabajo entre el personal operativo y de movimiento, la asignación de medios de llevanza a sus respectivos servicios, la atención de imprevistos, etc.

Comercial Sénior: Es la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 operativo y de movimiento.** Pertenecen a este grupo todos los empleados cuyas funciones, incluyan, entre otras la recogida, admisión, clasificación, llevanza y distribución de envíos postales con valor añadido a la dirección indicada por el remitente, a paquetes de pequeño volumen, entregas de burofax, cartas certificadas, recogida de escrituras en notaria, liquidación de impuestos, etc, distribuyéndose en los siguientes niveles profesionales:

Mensajeros de coche: Es la persona trabajadora 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 domiciliaria de los envíos, 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 la persona trabajadora 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, llevanza y entrega domiciliaria de los envíos, 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 la persona trabajadora 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, llevanza y entrega domiciliaria 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 pequeña llevanza 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.

## Capítulo V

### Retribuciones

#### Artículo 22.- Disposiciones generales

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio para el año 2024 serán las estipuladas en el Anexo I de acuerdo a su Grupo y nivel Profesional.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a publicar nuevas tablas salariales para los ejercicios 2025 a 2027, teniendo como referencia lo acordado en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva o en el instrumento que lo sustituya.

**Artículo 23.- 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 correspondientes a 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 24.- Salario Base**

Se entiende por Salario Base la retribución fijada por unidad de tiempo u obra para cada nivel profesional en el Anexo I que remunera la jornada de trabajo pactada en este Convenio Colectivo, así como los períodos de descanso legalmente establecidos como tales.

**Artículo 25.- Plus de zona**

Complemento salarial que viene determinado por el número de habitantes en la ciudad donde las personas trabajadoras prestan sus servicios y cuyo importe es el determinado en el Anexo I.

**Artículo 26.- Complemento por actividad**

Complemento salarial de puesto de trabajo que responde a una actividad personal que supere la determinada por un grupo o nivel profesional, y que será exclusivamente de aplicación para aquellos trabajadores que realicen su labor con ciclomotor o motocicletas. Su importe viene determinado en el Anexo I.

**Artículo 27.- Complemento por antigüedad**

Las personas que con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio ya vinieran percibiendo alguna cuantía en concepto de antigüedad, seguirán percibiéndola, con un tope para todas los niveles profesionales de dos bienios, a razón de 20,75 euros cada uno, y un quinquenio, a razón de 42,74 euros.

Las personas trabajadoras que a la fecha de aplicación del presente Convenio Colectivo percibieran un importe en concepto de complemento de antigüedad superior al tope de los dos bienios y un quinquenio (84,24 euros) seguirán conservando dicho importe consignándose en nómina bajo el concepto "más antigüedad".

**Artículo 28.- Gratificaciones extraordinarias**

Se establecen tres pagas extraordinarias cuyo importe se compondrá de Salario Base, plus de zona, antigüedad, plus transporte y el complemento personal y/o de actividad que en su caso corresponda.

Dichas gratificaciones extraordinarias se abonarán prorrateadas en las doce mensualidades del año.

**Artículo 29.- Plus de transporte**

Se establece un plus de transporte de acuerdo a los importes recogidos en el Anexo I, que se percibirá por día realmente trabajado y tendrá la consideración de retribución extrasalarial.

**Artículo 30.- Horas extraordinarias**

Las horas extraordinarias que se realicen durante la jornada de lunes a viernes serán objeto de retribución a igual cuantía que la establecida para la hora ordinaria de trabajo.

Las horas de trabajo extraordinarias que se realicen en sábados, domingos o 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 sábado, domingos y festivos serán objeto de retribución según lo establecido en el Anexo I.

**Capítulo VI****Jornada****Artículo 31.- Jornada de trabajo**

La jornada ordinaria máxima será de 1812 horas en cómputo anual, distribuida de lunes a sábado.

Las partes firmantes del presente convenio pactan una distribución irregular de la jornada de hasta el 20% de la jornada ordinaria máxima en cómputo anual. Dicha distribución irregular deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal, así como el descanso entre jornadas previsto en la Ley y el resto de exigencias establecidas en la legislación laboral vigente existente en cada momento.

La distribución irregular de la Jornada, podrá afectar a la totalidad de la plantilla o, de forma diversa, por secciones o departamentos, durante todo el año o solamente por periodos estacionales; todo ello en función de las necesidades de producción de la empresa coincidentes con puntas de trabajo o periodos de máxima actividad.

**Artículo 32.- Horarios****32.1. Personal Operativo y 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 empresa, 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.

**32.2. Personal Técnico y administrativo:**

Respetando la jornada máxima establecida en el artículo anterior, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a implantar durante la vigencia del mismo un modelo rotativo de jornada continua por semanas completas.

**Artículo 33.- Vacaciones**

**33.1.** Las vacaciones anuales 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.

33.2. 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. En dicho sentido, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen, en aras a preservar la mejor organización durante el periodo de mayor actividad de la empresa, a evitar el disfrute de vacaciones entre la segunda quincena de noviembre y la primera de febrero, ambas inclusive.

Las vacaciones no podrán empezar en ningún caso en festivo o días de descanso y se retribuirán incluyendo todos los conceptos salariales que venga percibiendo el/la trabajador/a durante el año natural en que se devenguen dichas vacaciones.

33.3. 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. En cualquier caso se estará a lo establecido por el artículo 48 del vigente Estatuto de los Trabajadores para aquellos casos en que el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida con alguna de las circunstancias en dicho artículo recogidas.

#### **Artículo 34.- Licencias y permisos ordinarios**

La persona trabajadora, 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 o registro de pareja de hecho.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos 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 periodo determinado, se estará a lo que esta 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 periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del vigente 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.

### **Artículo 35.- Licencias, permisos y reducciones especiales**

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de 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 la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. 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 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 aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor 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 aquella, 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 de la Región de Murcia y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este 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 fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

## Capítulo VII

### Régimen de Trabajo

#### **Artículo 36.- Normas generales y obligaciones genéricas del trabajador**

Las personas trabajadoras realizarán la prestación de su trabajo de conformidad con los principios de buena fe y diligencia aplicados a los respectivos puestos de trabajo.

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.

El personal se obliga a no efectuar, por cuenta propia o de otras empresas de entrega domiciliaria y/o mensajería y pequeña paquetería, los trabajos específicos que constituyen el objeto de la actividad de tales empresas, considerándose concurrencia desleal y trasgresión de la buena fe contractual la realización de dichas tareas concurrentes.

#### **Artículo 37.- 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 los Delegados de Personal 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 las personas trabajadoras afectadas.

#### **Artículo 38.- Régimen de trabajo y normas comunes al personal operativo y de movimiento**

Para las personas trabajadoras que formen parte del grupo profesional "Personal Operativo y de movimiento" se aplicarán específicamente las siguientes obligaciones:

- La prestación laboral de dicho personal consistirá fundamentalmente en la recogida, admisión, clasificación, llevanza y distribución de envíos postales con valor añadido a la dirección indicada por el remitente, a paquetes de pequeño volumen, entregas de burofax, cartas certificadas, recogida de escrituras en notaria, liquidación de impuestos, etc,

- Es facultad de la empresa la determinación en la forma en que deben ser prestados los servicios, así como las rutas asignadas, etc.

- Al iniciar y terminar la jornada las personas trabajadoras deberán encontrarse en la sede de la empresa, y/o hallarse realizando un servicio previamente asignado o fijo.

- Deberán 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.

- Realizarán los servicios que se le asignen por el departamento de operaciones o mandos correspondientes, así como aquellos otros que deba atender de los clientes siempre que se ajusten a las instrucciones generales de trabajo. Deberá realizar sus recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

- Los servicios a efectuar son, por propia índole de la actividad, cambiantes e imprevisibles. La asignación durante un tiempo de determinados servicios, zonas de actuación o clientes fijos no genera derecho de pertenencia alguno para quien los viniera desempeñando ni ningún derecho adquirido a seguirlos realizando.

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

- Deberán comunicar inmediatamente a la oficina cualquier incidencia que se produzca durante la prestación del servicio y que pueda imposibilitar, retrasar y/o anular cualquier gestión que tuviese encomendada.

- En caso de que le sea facilitado, la persona trabajadora 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, entre ellos los móviles de empresa, y sin que en ningún caso pueda hacer un uso para fines particulares y/o ajenos al servicio.

- Están obligadas 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. La persona trabajadora responderá ante la empresa de la pérdida o deterioro de dicho equipo de trabajo y/ o uniforme.

- Asimismo estás obligadas a hacer un uso adecuado del vehículo que la empresa ponga a su disposición para la prestación del servicio, teniendo obligación de cargar y descargar su vehículo y de recoger y repartir o entregar la mercancía, velando por su adecuado mantenimiento (limpieza e higiene del mismo) y poniendo en conocimiento del responsable de mantenimiento de vehículos de la empresa de la necesidad de revisión del mismo (ITV o similar).

- No deberán 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. Igualmente será de aplicación en dichos vehículos la prohibición de fumar regulada en el artículo 7 de la Ley 28/2005 de Prevención del tabaquismo.

- Deberán dar cuenta a la empresa inmediata y telefónicamente, de cualquier anomalía producida durante la realización de su trabajo así como de cualquier avería, golpe o desperfecto sufrido por el vehículo empleado.

- Deberán estar en cada momento habilitados legalmente para la conducción del vehículo que le sea facilitado por la Compañía, al ser dicho requisito elemento esencial de la prestación de su trabajo. En dicho sentido se obliga:

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

. A notificar inmediatamente cualquier pérdida de puntos del carné de conducir.

. 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.

## Capítulo VIII

### Régimen disciplinario

#### Artículo 39.- Facultad disciplinaria y clases de faltas

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 laboral contractual, no puedan ser sancionadas, de no estar reflejada expresamente dicha conducta en las detalladas en el presente capítulo.

Son faltas las acciones u omisiones cometidas por las personas trabajadoras con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que a éstos le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el presente Convenio Colectivo y demás normas y pactos, individuales o colectivos.

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencia e intencionalidad, en leves, graves y muy graves, todo ello de conformidad con lo establecido en los siguientes artículos.

#### Artículo 40.- Faltas leves

Serán consideradas como faltas leves las siguientes:

1. Cuatro faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.

2. No notificar por cualquier medio a la empresa con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, así como cualquier cambio de residencia o de domicilio del trabajador.

3. El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo y no provoque perjuicio alguno en el servicio. En caso de que como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente, ésta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según las concretas circunstancias concurrentes.

4. 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.

5. Descuidos o negligencias en la conservación del material o documentación de la compañía, omitiendo en un albarán de servicio o a través de los medios digitales, los datos esenciales o firmas de conformidad o presentándolos a los servicios administrativos de la empresa en tal estado de deterioro que resulte incobrable, por no poder determinarse en el mismo al cliente solicitante, el importe o cualquiera de los conformes, así como no comunicar a la empresa cualquier deterioro, golpe, incidente o accidente en relación a los vehículos de la misma.

6. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa, clientes y público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal, y en general cualquier conducta indecorosa que perjudique la imagen externa de la empresa.

7. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización, como por ejemplo no llevar en el cajón para el depósito de las mercancías, o en el uniforme y complementos de trabajo los distintivos ordenados por la empresa o lucir en uno u otros, pegatinas o inscripciones ajenas a las autorizadas.

8. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada en el período de un mes.

9. 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.

#### **Artículo 41.- Faltas graves**

Serán consideradas como faltas graves las siguientes:

1. Faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, entre cinco y nueve veces en el periodo de un mes, salvo que el tiempo acumulado supere tres días de jornada laboral ordinaria, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

2. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sean o no consecutivas, sin causa justificada.

3. El abandono del trabajo durante la jornada, sin causa justificada, cuando el mismo provoque cualquier perjuicio de consideración en el desarrollo del servicio y/o pueda provocar un retraso en la salida de vehículos, produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad o sea o pueda ser causa de accidente.

4. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, o discutir de forma acalorada con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

5. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia concreta de su puesto de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador, entregando fuera de los plazos previstos en las normas internas los albaranes de facturación a los clientes, omitiendo la conclusión de un servicio previamente aceptado alegando la finalización de la jornada laboral, rechazando la realización de un servicio ordinario sin que concurra causa justificada y/o demorando la realización de un servicio encomendado fingiendo avería o accidente, extravío de la mercancía, robo de la moto o de cualquiera de sus elementos, problemas de tráfico o cualquier otro inconveniente inexistente. Asimismo también será considerada falta grave la no devolución y/o liquidación a la empresa en el mismo día de cobros realizados a los clientes en concepto de reembolsos u "opens". Si alguno de estos incumplimientos implicase quebranto manifiesto de la disciplina y de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerado como falta muy grave.

6. La simulación de enfermedad o accidente, la alegación de causas falsas para las licencias, el encubrimiento de incumplimientos cometidos por otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el puesto de trabajo, así como la ocultación al empresario de la pérdida de puntos en el carné de conducir.

7. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, implique pérdida o extravío de la mercancía imputable

al trabajador o pueda causar graves daños en la conservación de los locales, vehículos, material o documentos del servicio.

8. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.

9. 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.

10. Consumir alcohol o drogas durante la jornada laboral, acudir al trabajo o trabajar bajo evidentes síntomas de alcohol o drogas, y/o mostrar dichos síntomas fuera del trabajo, siempre que en este último caso se vistiese el uniforme de la empresa.

11. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de material, prendas o elementos de la empresa, entre ellos específicamente queda prohibido vestir el uniforme o prendas de la compañía con el logo visible, fuera de las horas de trabajo y para uso particular.

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

13. La grave desconsideración en el trato con el público, los superiores, compañeros y/o subordinados.

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

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

16. 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.

17. No informar al empresario por parte de los conductores, con carácter inmediato, de la pérdida de cada uno de los puntos de su permiso de conducción, aunque pudiera seguir conduciendo.

18. La comisión de dos faltas leves similares, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación por escrito.

#### **Artículo 42.- Faltas muy graves**

Serán consideradas como faltas muy graves las siguientes:

1. 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.

Igualmente queda terminantemente prohibido hacer uso de datos personales de los clientes para cualquier gestión, contacto o similar que no tenga que ver exclusivamente con el objeto del servicio encomendado.

2. La grave y culpable insubordinación individual.

3. 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 seis meses.

4. El falseamiento intencionado u ocultación de datos e informaciones del servicio y en concreto, entre otros, falsear el albarán del servicio, bien sea en formato papel o digital, imitando firmas de los clientes o destinatarios o liquidando en el mismo importes distintos a los del servicio realizado, no entregar a la empresa en dos o más ocasiones en un plazo de 120 días los albaranes de facturación al cliente, sin causa de fuerza mayor que lo impida.

5. Ausencias sin justificación durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de seis meses, o diez alternos durante un año.

6. Las faltas reiteradas de puntualidad sin causa justificada, durante diez o más días en un periodo de seis meses, o durante más de veinte días en un periodo de un año.

7. 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.

8. Hacer desaparecer voluntariamente, inutilizar, destrozar o causar desperfectos de manera igualmente voluntaria, en materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

9. El abandono del trabajo en puestos de especial responsabilidad.

10. 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.

11. 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.

12. 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.

13. 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.

14. 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. La falta

de colaboración en los procesos de investigación se considerará, a estos efectos, como falta grave.

15. 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 una persona trabajadora a otra, se exteriorice por medio de actos, gestos o palabras, no deseada, consentida 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.

16. El acoso laboral o mobbing que atente gravemente, de forma continuada, contra la dignidad del trabajador afectado.

17. No informar al empresario por parte de los conductores, con carácter inmediato, de la pérdida de todos los puntos de su permiso de conducción, con la consiguiente pérdida de vigencia del mismo.

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

19. 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 trasgresión grave de la buena fe contractual.

20. 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.

21. La embriaguez o la toxicomanía habitual 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.

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

23. La imprudencia o negligencia en acto de servicio, si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículos o instalaciones de la empresa. En concreto se entenderán actuaciones imprudentes o negligentes conducir bajo los efectos del alcohol, drogas o cualquier otra adicción durante la jornada laboral o desplazamientos in itinere, exceder los límites de velocidad en vías urbanas e interurbanas, cuando dicha actuación sea calificada de conducción temeraria y afecten o puedan afectar al resto de usuarios de la vía.

24. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se produzca dentro de los seis meses siguientes a haberse producido la primera.

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

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

**Artículo 43.- Procedimiento sancionador**

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

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días; despido.

**Capítulo IX****Mejoras sociales y disposiciones varias****Artículo 44.- 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 con hospitalización 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 zona y el plus de transporte diarios más el complemento personal de antigüedad y/o el complemento de actividad 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 zona, el complemento de actividad 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 45.- Seguro de accidentes**

La empresa suscribirá, por sí misma o a través de sus asociaciones, una póliza de seguro a favor de su plantilla que garantice a los mismos, su viuda o beneficiarios, la percepción de una indemnización de 30.000 euros en el caso de muerte o invalidez permanente total para la profesión habitual y 40.000 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 la persona trabajadora percibirá una indemnización de acuerdo con el baremo previsto en las pólizas tipo de seguro individual de accidentes, con el límite de 30.0000 euros.

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

**Artículo 46.- Ropa trabajo actual**

La empresa facilitará a las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 47.- Permiso de conducir; personal operativo y de movimiento**

Las personas trabajadoras pertenecientes al Grupo Profesional del Personal Operativo y de movimiento de este convenio, que vayan a conducir algún vehículo, estarán obligados a informar a la empresa, en el momento de su contratación, de los puntos que en ese momento posean en su permiso de conducción. Igualmente, deberán informar a la empresa con carácter inmediato cuando les sean retirados puntos de su permiso de conducción.

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 48.- Suspensión del permiso de conducción**

Cuando a una persona trabajadora encuadrada en el Grupo Profesional del Personal Operativo y 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 la persona trabajadora 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 del permiso de conducción fuese como consecuencia de hecho ajeno a la prestación del trabajo operará tan solo la suspensión contractual por el máximo indicado sin que exista obligación empresarial de ofrecer puesto de trabajo alternativo.

### **Artículo 49.- Reconocimientos médicos**

Anualmente se ofrecerá a las personas trabajadoras la realización de 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.

#### **Disposición adicional primera.- Ratificación ASECMUR**

Ratificación del ASECMUR. Se acuerda ratificar para el presente convenio, el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (III ASECMUR) registrado por Resolución del Director General de Trabajo (BORM n.º 21 de 27/01/2021) 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 adicional segunda.- Subrogación empresarial**

Al objeto de contribuir, garantizar y complementar el principio de estabilidad en el empleo y la absorción del personal entre quienes se sucedan, establecida en el artículo 44 del vigente E.T., las partes firmantes del presente convenio determinan que en caso de producirse un cambio en el actual titular de la franquicia que gestiona el servicio y siempre y cuando se mantenga la identidad de dicha empresa, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo idéntica actividad económica, esencial y/o accesoria, el nuevo franquiciado procederá a subrogar a todo el personal adscrito al servicio siempre que se encuentre en alguna de las siguientes circunstancias:

1.- Personas trabajadoras en activo que vengan prestando sus servicios para el franquiciado saliente con una antigüedad mínima de 6 meses.

2.- Personas trabajadoras que en el momento del cambio de titularidad de la franquicia, se encuentren en suspensión del contrato con derecho a reincorporación y que reúnan, con anterioridad a dicha suspensión, la antigüedad mínima establecida en el anterior apartado

3.- Personas trabajadoras con contrato de interinidad, que sustituyan a alguno de los trabajadores/as señalados en los anteriores apartados 1 y 2.

#### **Disposición transitoria primera**

El presente convenio se aplicará con efectos retroactivos en las materias en que ello sea posible y en todo caso si la publicación del mismo en el Boletín oficial de la provincia de Murcia fuese posterior a su fecha de entrada en vigor.

#### **Disposición final primera**

Las partes se comprometen a renegociar de nuevo la totalidad del presente convenio para el supuesto de que la Autoridad Laboral competente, en el ejercicio de sus facultades, no aprobase alguna de las estipulaciones de este convenio.

**Anexo I Tabla salarial Thader 2024**

	<i>Salario base mensual</i>	<i>Plus de zona mensual</i>	<i>Plus de transporte mensual</i>	<i>Complemento por actividad mensual</i>	<i>Horas extra en sábados, domingos y festivos</i>
<b>Personal Superior y Técnico</b>					
<i>Gerente</i>	1.400,00 €	125,00 €	28,00 €		N/A
<i>Director área o departamento</i>	1.174,00 €	125,00 €	28,00 €		N/A
<i>Supervisor</i>	1.000,00 €	125,00 €	28,00 €		N/A
<b>Personal administrativo</b>					
<i>Responsable Oficina</i>	966,00 €	125,00 €	28,00 €		11 €
<i>Oficial administrativo</i>	956,00 €	125,00 €	28,00 €		11 €
<i>Auxiliar administrativo</i>	952,00 €	125,00 €	28,00 €		11 €
<i>Comercial Senior</i>	959,00 €	125,00 €	28,00 €		N/A
<i>Comercial Junior</i>	952,00 €	125,00 €	28,00 €		N/A
<b>Personal Operativo y de movimiento</b>					
<i>Mensajero de coche</i>	953,00 €	125,00 €	28,00 €		11 €
<i>Mensajero de Moto</i>	910,00 €	125,00 €	28,00 €	40,00 €	11 €
<i>Bicicletero</i>	951,00 €	125,00 €	28,00 €		11 €
<i>Andarín</i>	949,00 €	125,00 €	28,00 €		11 €