

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Universidades, Empresa y Medio Ambiente

5364 Resolución 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, Anenca Logística y Transportes, 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; número de expediente 30/01/0077/2018; denominado Anenca Logística y Transportes, S.L.; código de convenio nº 30103852012018; ámbito Empresa; suscrito con fecha 29/05/2018, 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, 7 de agosto de 2018.—La Directora General de Relaciones Laborales y Economía Social, por delegación de firma, la Subdirectora General de Trabajo (Resolución de 30/04/2018), Caridad de la Hera Orts.

Convenio colectivo de la Empresa "Anenca Logística y Transportes S.L."

Partes negociadoras

El presente Convenio ha sido negociado de un lado, por los miembros designados por la Dirección de la empresa ANENCA LOGÍSTICA Y TRANSPORTES S.L en representación de la misma y, de otro, por la Representación Unitaria de la empresa en representación de los trabajadores afectados.

Capítulo I

Disposiciones Generales

Artículo 1.- Ámbito funcional.

El presente convenio regula las relaciones laborales entre "Anenca Logística y Transportes 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.

Artículo 2.- Ámbito personal.

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán de aplicación a la totalidad de los empleados de la empresa "Anenca Logística y Transportes S.L." con CIF- B-30902324.

Artículo 3.- Ámbito territorial.

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo, durante la vigencia del mismo, serán aplicables a los trabajadores vinculados al centro de trabajo que la empresa Anenca Logística y Transportes S.L. tiene en la Región de Murcia.

Artículo 4.- Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de Julio de 2018, manteniéndose su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2021.

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 2021, 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.

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.

Asimismo, 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, ya sean económicas o de otra índole, forman un todo orgánico e indivisible y han sido aceptadas ponderándose globalmente, de tal manera que la validez del Convenio, quedará condicionada a su mantenimiento en los términos pactados.

En el supuesto de que la autoridad judicial, laboral o administrativa, en el ejercicio de sus facultades, declare la nulidad o no aprobara alguna de las estipulaciones del 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 el Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por Carretera de la Región de Murcia y demás normas legales de carácter general que fueran de aplicación.

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 un miembro de la representación de los trabajadores, ostentando dicha representación el Delegado de Personal de la Empresa, y un miembro de la representación de la Compañía, ostentando dicha representación el Administrador 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 la propia empresa "Anenca Logística y Transportes SL." sita en Calle Grecia, 15, 30203 Cartagena, (Murcia) 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 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 II

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 genéricas 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.- Régimen de trabajo y obligaciones específicas para el personal de movimiento.

Para los trabajadores/as que formen parte del grupo profesional "Personal de movimiento" se aplicarán específicamente las siguientes obligaciones:

- Es facultad de la empresa la determinación en la forma en que deben ser prestados los servicios.

- Al iniciar y terminar la jornada el trabajador/a deberá encontrarse en la sede de la empresa, o hallarse realizando un servicio previamente asignado o fijo.

- El trabajador/a 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.

- El trabajador/a realizará los servicios que se le asignen por el jefe/a 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. 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 alguno a seguirlos realizando.

- El/la trabajador/a efectuará los desplazamientos que sean necesarios para la realización de los servicios que le encomienden.

- El trabajador deberá 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, el trabajador/a 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.

- El trabajador/a 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/a responderá ante la empresa de la pérdida o deterioro de dicho equipo de trabajo y/ o uniforme.

- Asimismo el trabajador/a está obligado/a 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).

- El trabajador/a 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. 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. Todo ello salvo que estén expresamente autorizados por escrito.

- El trabajador/a deberá dar cuenta a la empresa inmediata y telefónicamente, de cualquier anomalía producida durante la realización de su trabajo así como de cualquier avería sufrida por el vehículo empleado.

- El trabajador/a deberá estar en cada momento habilitado 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 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.

Artículo 13.- 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 14.- Sistemas de remuneración con incentivo o por objetivos.

El establecimiento o no de sistemas de remuneración con incentivo, 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 por los arts. 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores. Ambas partes acuerdan que dichos sistemas de remuneración, si se cumplen los objetivos planteados, supondrán en todo caso, una mayor retribución para los trabajadores afectados por el presente Convenio, sin que en ningún caso la implantación de dichos sistemas pueda implicar una merma de los emolumentos recogidos en el presente texto. Si los implantara con carácter experimental y su resultado no fuese satisfactorio, podrá suprimirlos unilateralmente, por propia iniciativa o deberá hacerlo a instancia de la representación de los trabajadores, dentro del plazo de un año a contar desde su implantación, sin que en tal supuesto, por no tener carácter consolidable el sistema de remuneración con incentivo, se derive derecho alguno adquirido para los/las trabajadores/as afectados/as, y sin que los rendimientos comprobados durante la fase experimental del sistema de remuneración con incentivo sean vinculantes posteriormente para ninguna de las partes.

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

Capítulo III

Cláusulas de empleo

Artículo 15.- 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. 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, de forma tal que se modifica la duración de dichos contratos, pudiendo tener éstos una duración máxima de nueve meses, dentro de un periodo de doce meses.

3. Dentro de la actividad normal del sector se identifica como contrato por servicio determinado del Art 15.a del ET, 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 no se podrá extender a más de un cliente, y en ningún caso el trabajador podrá sobrepasar la jornada ordinaria establecida, debiendo respetarse en todo caso las limitaciones establecidas en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Estos contratos, denominados de multiservicio o multICliente, han de formalizarse por escrito e identificar suficientemente con precisión y claridad los servicios objeto del mismo, así como los trabajos a desarrollar.

Artículo 16.- 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 accesorio, el nuevo franquiciado procederá a subrogar a todo el personal adscrito al servicio siempre que se encuentre en alguna de las siguientes circunstancias:

1.- Trabajadores/as en activo que vengán prestando sus servicios para el franquiciado saliente con una antigüedad mínima de 6 meses.

2.- Trabajadores/as 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 1.

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

Artículo 17.- Promoción y formación profesional.

Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación, si así lo considerasen las partes durante la vigencia del presente Convenio.

En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador/a, así como las facultades organizativas del empresario.

El trabajador/a 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. 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 o 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.

Artículo 18.- 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.

Grupo IV. Personal de servicios auxiliares: 2 meses.

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.

Artículo 19.- 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 pondrán los datos del trabajador a disposición de los requirentes.

Capítulo IV

Derechos sindicales y de representación de los trabajadores

Artículo 20.- Derechos de información de los representantes de los trabajadores.

Los representantes legales de los trabajadores recibirán información, con la entrega de la copia básica, de las contrataciones y sus prórrogas de los contratos que se realicen en la empresas, asimismo recibirán información de los contratos de puesta a disposición que se realicen con empresas de trabajo temporal, y todo ello de conformidad con la legislación vigente sobre contratación y derechos de información, incluida en esta materia toda la información relativa y contenida en la Ley sobre Igualdad de hombres y mujeres y planes de igualdad cuando corresponda.

Artículo 21.- Derechos sindicales y de representación.

Siempre que se elabore una norma de acumulación de horas sindicales, de la que se entregará copia a la empresa, las horas sindicales de la Representación de los Trabajadores podrá ser acumulada en su totalidad. Dicha norma de acumulación deberá contemplar, entre otros, sistemas por los que no se produzcan acumulaciones que superen el total de horas previstas en el convenio, preavisos de comunicación a la empresa no inferior a quince días y en general todo lo que contribuya al mejor desarrollo del trabajo.

Para llevar a efecto la cesión de horas serán requisitos indispensables pertenecer a la misma candidatura sindical o de Grupo de Trabajadores, dentro del ámbito de la empresa, así como preavisar con un mínimo de quince días y comunicar a la dirección de la empresa la fecha en que se hará uso de dicha acumulación.

Conforme al artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores, la disminución de plantilla significativa o que implique situarse por debajo de los límites que determinan el número de representantes en la empresa dará lugar a la reducción correspondiente.

La fijación de la disminución significativa de plantilla se efectuará de común acuerdo con la representación legal de los trabajadores en la empresa, los que determinarán con arreglo a sus criterios quienes deberán quedar afectados por la reducción.

Aquellos trabajadores que lo soliciten podrán deducírseles de su nómina la cuota sindical.

Artículo 22.- Igualdad y no discriminación.

En el ámbito del presente Convenio Colectivo se prohíbe expresamente cualquier discriminación de los trabajadores/as por razón de sexo, edad, ideología política o sindical, raza, embarazo, etc., en materia salarial de promoción o ascensos.

Los trabajadores/as en función de representación de sus compañeros, sea ésta por elección o por designación de su sindicato, no podrán ser represaliados, discriminados, etc., por realizar actividades inherentes a su cargo.

De acuerdo con lo establecido por la Ley 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, la empresa se obliga a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, se obliga a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Dichas medidas serán negociadas y, en su caso, acordadas con la representación de los trabajadores en la empresa.

En el supuesto de que la empresa alcance más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad se dirigirán a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en la Ley 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La empresa se obliga a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como a arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las trabajadoras y los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Con la finalidad señalada en el presente artículo, la representación de los trabajadores, y la empresa se comprometen a negociar, elaborar y difundir un código de buenas prácticas en la materia dentro del plazo de 9 meses desde la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Capítulo V

Clasificación Profesional

Artículo 23.- 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 de la empresa.

Artículo 24.- 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 25.- Grupos Profesionales.

El personal que preste sus servicios en la empresa, se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo I.- Personal Superior y Técnico

Grupo II.- Personal Administrativo

Grupo III.- Personal de Movimiento

Grupo IV.- Personal de Servicios Auxiliares

Artículo 26.- Grupo I.- Personal Superior y Técnico.

Se entiende por tal el trabajador/a 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 se correspondan con la calificación de «Personal de Alta Dirección».

Este Grupo I está integrado por los niveles profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, no limitativo, igualmente se consignan.

.- Gerente: Empleado/a, 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/a de área o departamento: Empleado/a, 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/a: Empleado/a, provisto o no de poderes, que a las órdenes inmediatas de un jefe/a de área o departamento, o, en su defecto del Gerente o Director/a 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.

Artículo 27.- Grupo II.- Personal Administrativo.

Pertenecen a este grupo profesional todos los trabajadores/as que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional. Igualmente, estarán comprendidas las funciones de atención a clientes y proveedores con respecto a sus demandas, quejas, envíos, cobros o cualquier otra circunstancia que

afecte al servicio y al buen nombre de la empresa. Se clasifica en los niveles seguidamente relacionados, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, no limitativo, igualmente se expresan:

- Responsable de Oficina: Es el empleado/a 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/a subordinado/a, 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. Como funciones secundarias, tendrán todas las de un auxiliar administrativo. Puede actuar de Responsable de oficina en caso que no exista Director o Responsable de oficina.

- Auxiliar administrativo: Es el empleado/a 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, la gestión de cartas de reclamación de clientes y aperturas de expedientes de calidad etc.

- Comercial Senior: Es el empleado/a 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 Senior 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 Junior: Es el empleado/a 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 Junior 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.

Artículo 28.- Grupo III.- Personal de Movimiento.

Pertenecen a este grupo todos los empleados/as que se dedican al movimiento, clasificación, arrastre, entrega y recogida de mercancías, incluido

el mantenimiento de los vehículos, clasificándose en los siguientes niveles profesionales, cuyas funciones se expresan, con carácter enunciativo, no limitativo, a continuación:

.- Mensajero/a de Coche: Es la persona empleado/a por cuenta ajena que, aun estando en posesión de carné de conducir de clase superior, se contrata para conducir vehículos ligeros, tanto de motor de combustión como eléctrico, de tres o 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.

.- Mensajero/a Moto: Es la persona empleado/a por cuenta ajena que conduce un vehículo a motor o eléctrico de dos ruedas, propiedad 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.

.- Personal de bicicleta con remolque: Es la persona empleado/a por cuenta ajena que conduce una bicicleta, propiedad del/de la empleado/a 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/as: Es la persona empleado/a por cuenta ajena cuya función se centra en realizar servicios de entrega/recepción de pequeña paquetería 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/la andarín/a 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.

Artículo 29.- Grupo III.- Personal de Servicios Auxiliares.

Pertenecen a este Grupo todos los empleados/as que se dedican a actividades auxiliares de la principal actividad 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 VI

Régimen Disciplinario

Artículo 30.- Definición de faltas.

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores/as 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/a le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Artículo 31.- Faltas leves.

Son faltas leves:

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

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior y siguientes, las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

2 - No notificar por cualquier medio 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.

4 - Descuidos o negligencias en la conservación del material o documentación de la compañía, omitiendo la elaboración del preceptivo albarán de servicio o los datos o firmas de conformidad esenciales en el mismo, 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.

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, el incumplimiento de la Ley de Prevención del tabaquismo, en especial en las oficinas y vehículos de empresa, y en general cualquier conducta indecorosa que perjudique la imagen externa de la empresa.

6 - La utilización inadecuada 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.

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

Artículo 32.- 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,, la obligación de comunicar inmediatamente cualquier incidencia en el servicio, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad habitual 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.

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 o implique pérdida o extravío de la mercancía imputable al trabajador.

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 concurran infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.

11. Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del art. 31, siempre que: La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (art. 31.2); el abandono del trabajo dentro de la jornada (art. 31.3); o la falta al trabajo sin causa justificada (art.31.7), sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y que de los descuidos o negligencias en la conservación del material (art. 31.4) se deriven perjuicios para la empresa.

12. 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.

Artículo 33.- 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 entre otros el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas, la realización de competencia desleal ya sea por cuenta propia o ajena con otras empresas de mensajería durante la vigencia del contrato, la simulación de enfermedad o accidente al objeto de realizar en situación de baja trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena; 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; la violación del secreto de correspondencia o la revelación a extraños de 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.

Artículo 34.- 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.

Artículo 35.- 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.

Artículo 36.- 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.

Artículo 37.- 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 VII

Retribuciones

Artículo 38.- 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 39.- 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 40.- Retribuciones fijas.

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.

2.- Cuantía de las retribuciones:

Desde julio de 2018 y para todo el restante año 2018, la cuantía de las retribuciones fijas es la que figura en la Tabla Salarial del Anexo I de este Convenio.

Con independencia de ello, pero dada dicha circunstancia, se garantiza que ningún trabajador percibirá un salario mínimo interprofesional en cómputo anual y durante el presente año 2018 en cuantía inferior a la mínima legal prevista establecida en 735,90 euros/mes.

A dichos efectos la Comisión Mixta del presente Convenio fija una reunión extraordinaria a celebrar en los sesenta días posteriores a la publicación del presente Convenio al efecto de realizar las comprobaciones oportunas sobre este extremo y adoptar las medidas oportunas para su subsanación, si ello fuere necesario.

3.- Cláusula de revisión e incremento:

Las partes firmantes se comprometen a publicar nuevas tablas salariales durante todos los años de vigencia del presente Convenio Colectivo.

Artículo 41.- Complemento por antigüedad.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, las personas con una antigüedad mayor de tres años, percibirán un complemento único por

dicho concepto, en las doce mensualidades ordinarias del año a razón de 25 € mensuales, igual para todos los grupos y niveles profesionales, que regirá sin alteración durante la vigencia del convenio.

Las personas que con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio ya vinieran percibiendo alguna cuantía en concepto de antigüedad, pasarán a dejar de percibirla, siendo la misma sustituida por un complemento único en las doce mensualidades ordinarias del año a razón de 25 € mensuales, todo ello de conformidad con el párrafo primero del presente artículo. No obstante lo anterior, si ya vinieran percibiendo una cuantía por dicho concepto superior a 25 € mensuales, la diferencia a favor del trabajador, se mantendrá a título exclusivamente personal, según lo establecido en el artículo 6 del presente convenio, mediante un "ad personam".

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

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.

Excepcionalmente aquellas personas que generen el derecho al trienio entre los meses de julio a diciembre de 2018, ambos inclusive, se les tendrá en cuenta a efectos económicos desde 1 de julio, como fecha de inicio de los efectos del presente convenio.

Artículo 42.- 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 43.- 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 44.- Gratificaciones extraordinarias.

La empresa abonará a sus trabajadores/as dos gratificaciones extraordinarias al año equivalentes a una mensualidad de salario base y complementos señalados en el artículo 40.1 del convenio en función del grupo profesional, nivel retributivo del trabajador y tabla salarial vigente en cada momento.

En cualquier caso, las gratificaciones se abonarán prorrateadas en las 12 mensualidades del año.

Artículo 45.- 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 46. 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 47.- 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.

Artículo 48.- 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.

Artículo 49.- Retribución voluntaria

La empresa podrá asignar cantidades en especie o en metálico a sus trabajadores de forma voluntaria, libre y diferenciada, a criterio estimativo sin requerir aceptación ni contraprestación y sin que ello implique discriminación, siempre que esta sea por encima de las retribuciones que al trabajador le corresponda percibir por lo establecido en este convenio o disposición legal. Por el carácter, no consolidable, con el que se pacta este concepto, tales asignaciones totalmente independientes de los demás conceptos retributivos, no dan derecho a reclamación si se reducen o suprimen. Su concesión o modificación no podrá suponer discriminación por las causas especificadas en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores

Capítulo VIII**Jornada y tiempo de trabajo****Artículo 50.- Jornada de trabajo.**

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

Se pacta una distribución irregular de jornada de hasta el 10% 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 concreta de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La jornada ordinaria no podrá exceder de diez horas diarias de trabajo efectivo, todo ello de conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo de Transportes de Mercancías por Carretera de la Región de Murcia.

En cualquier caso, la empresa respetará siempre los periodos mínimos de descanso diario y descanso mínimo entre jornadas de 12 horas.

Artículo 51.- Distribución de la jornada.

a) Para el Personal de movimiento:

- El horario, tanto de la mañana como de la tarde, será flexible

- 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.

b) Para el personal restante:

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

Artículo 52.- Vacaciones anuales.

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.

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.

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 del vigente Estatuto de los Trabajadores, 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.

Artículo 53.- 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.

Artículo 54.- 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 IX

Mejoras sociales y disposiciones varias

Artículo 55.- 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 56.- 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 57.- 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 58.- Retirada del carnet de conducir.

Estarán afectados por este artículo aquellos trabajadores/as cuya actividad sea la conducción de vehículos, quienes 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. Si les fuera retirado el permiso de conducir, en atención a infracciones cometidas fuera de su horario laboral, la empresa deberá recolocarlos en otro puesto de trabajo, si lo hubiera, retribuyéndolo conforme al nivel profesional efectivamente desarrollado, y si no lo hubiera, la empresa podrá optar por situarlo en excedencia forzosa, o bien rescindir el contrato de trabajo, por ineptitud sobrevenida.

La situación de excedencia forzosa en las condiciones fijadas en el presente artículo sólo será posible de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a afectado/a. Durante este tiempo, el contrato de trabajo quedará en suspenso, al igual que las obligaciones de las partes de prestar servicios y abonar salarios, si bien el trabajador/a conserva el derecho al reingreso automático una vez finalizado el tiempo de suspensión.

En el caso de que la opción de la empresa sea la extinción del contrato por ineptitud sobrevenida, se reconoce el derecho del trabajador a reingresar en la empresa una vez recuperado el carnet de conducir o título habilitante, con todos sus derechos adquiridos. El reingreso del trabajador viene condicionado a la devolución de la indemnización recibida. Lo anteriormente expuesto no resultará de aplicación en los supuestos de retirada del carnet de conducir durante la jornada laboral por causa de alcoholismo, consumo de drogas o cualquier otra adicción, o imprudencia temeraria; en cuyo caso, la empresa podrá ejercitar las facultades disciplinarias que le reconoce este convenio.

Cuando el trabajador/a pierda o le sea retirado el carnet de conducir por infracciones cometidas, estará obligado a comunicarlo a la empresa de forma fehaciente e inmediata.

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 adicional segunda.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, en atención a las previsiones del artículo 86.3 párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores

sobre contenidos prorrogados, y dada la situación de bloqueo de la negociación a nivel sectorial y de la ausencia de norma paccionada, hacen constar que las tablas salariales de aplicación durante los ejercicios 2015, 2016, 2017 y 2018 hasta fecha de 30 de junio son las indicadas en la presente Disposición.

En dicho sentido y a los efectos de la posible regularización que fuese necesaria como consecuencia de la aplicación de dichas tablas, se convocará una reunión extraordinaria de la Comisión Mixta que tendrá lugar en el plazo máximo de seis meses desde la firma del presente Convenio, todo ello de conformidad con las reglas establecidas en el artículo 9 del presente texto.

Categorías	2015	2016	2017	2018 (hasta 30/6/2018)
Jefe 1. ^a	1.062,67	1062,67	1062,67	1062,67
Jefe 2. ^a	987,70	987,70	987,70	987,70
Oficial 1. ^a	964,80	964,80	964,80	964,80
Oficial 2. ^a	840,55	840,55	840,55	840,55
Auxiliar	707,11	707,11	707,70	735,90
Aspirante 16 y 17 años	648,60	655,20	707,70	735,90
Ordenanza	648,60	655,20	707,70	735,90
Vigilante	648,60	655,20	707,70	735,90
Encargado Oficios Varios	913,82	913,82	913,82	913,82
Oficial Oficios Varios (Comercial)	828,18	828,18	828,18	828,18
Mozo o Peón	648,60	655,20	707,70	735,90
Andarín	648,60	655,20	707,70	735,90
Conductor	803,54	803,54	803,54	803,54
Gerente	1.200,00	1.200,00	1.200,00	1.200,00

Disposición transitoria primera.

En el hipotético caso de que la publicación del presente Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, fuese posterior a la fecha de entrada en vigor, fijada para el 1 de julio de 2018, se aplicará con efectos retroactivos en las materias en que ello fuera posible.



Anexo I. Tabla salarial 2018 (desde 1 de julio de 2018)

	Salario base mensual	Antigüedad mensual	Plus de asistencia mensual	Plus de transporte mensual	Plus de kilometraje mensual	Horas extra en sábados, domingos y festivos
Personal Superior y Técnico						
Gerente	1.365,00 €	25,00 €	60 €	30 €	N/A	N/A
Director área o departamento	1.090,00 €	25,00 €	60 €	30 €	N/A	N/A
Supervisor	980,00 €	25,00 €	60 €	30 €	N/A	N/A
Personal administrativo						
Responsable Oficina	792,00 €	25,00 €	60 €	30 €	N/A	9,00 €
Oficial administrativo	705,00 €	25,00 €	60 €	30 €	N/A	9,00 €
Auxiliar administrativo	646,00 €	25,00 €	60 €	30 €	N/A	7,00 €
Comercial Senior	748,00 €	25,00 €	60 €	30 €	N/A	N/A
Comercial Junior	672,00 €	25,00 €	60 €	30 €	N/A	N/A
Personal movimiento						
Mensajero de coche	695,00 €	25,00 €	60 €	30 €	30 €	7,50 €
Mensajero de motocicleta o ciclomotor	695,00 €	25,00 €	60 €	30 €	30 €	7,50 €
Bicicletero	625,00 €	25,00 €	60 €	30 €	30 €	7,50 €
Andarín	616,00 €	25,00 €	60 €	30 €	30 €	7,50 €
Personal servicios auxiliares						
Oficial de Primera de Oficios	648,00 €	25,00 €	60 €	30 €	N/A	7,50 €
Oficial de Segunda de Oficios	646,00 €	25,00 €	60 €	30 €	N/A	7,50 €