

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**4469** *Resolución de 10 de abril de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la Agencia Servicios Mensajería, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Agencia Servicios Mensajería, S.A. (código de convenio n.º 90102642012017), que fue suscrito con fecha 1 de marzo de 2017, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por la totalidad de la representación unitaria de todos los trabajadores de la empresa, constituida por el comité de empresa del centro de trabajo de Madrid y el delegado de personal del centro de trabajo de Zaragoza, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Dirección General de Empleo, resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 10 de abril de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### CONVENIO COLECTIVO AGENCIA SERVICIOS MENSAJERÍA, S.A.

Artículo 1. *Partes negociadoras.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3.a) del Estatuto de los Trabajadores, las partes que conciertan el presente Convenio Colectivo, reconociéndose recíprocamente su plena legitimación, son la Dirección de la empresa Agencia Servicios Mensajería, S.A., y la totalidad de la representación legal de los trabajadores de la empresa, siendo de aplicación a todos los centros de trabajo de la misma.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre la empresa Agencia Servicios Mensajería, S.A., y el personal laboral incluido en el artículo siguiente, y sustituye en su integridad a los convenios colectivos de centro de trabajo existentes a la fecha de su vigencia.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Este Convenio Colectivo de empresa afectará a la totalidad de los trabajadores actuales de Agencia Servicios Mensajería, S.A. y a los que durante su vigencia pudieran ingresar o ser contratados en la misma, con exclusión del personal de alta dirección.

## Artículo 4. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán aplicables al personal de todos los centros de trabajo de la empresa.

## Artículo 5. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de marzo de 2017 y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2017.

## Artículo 6. *Denuncia del convenio.*

El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, empresa o representantes de los trabajadores, de acuerdo con los requisitos siguientes:

- a) La denuncia deberá ser comunicada a la otra parte por escrito, estando legitimados para este acto, por una parte, los representantes de los trabajadores y, por otra, la representación oficial que en cada caso libremente designe la empresa.
- b) La denuncia del convenio deberá ser notificada con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas, si éstas se pactasen de forma expresa.

Una vez denunciado el Convenio, éste seguirá en vigor hasta la firma de uno nuevo.

## Artículo 7. *Comisión paritaria.*

La interpretación y vigilancia de los acuerdos contenidos en el presente convenio quedará encomendada a una comisión constituida por cuatro miembros: dos por cada una de las partes. La Comisión Paritaria tendrá las funciones que la Ley le reconoce, así como la función de asesoramiento en los conflictos laborales que pudieran surgir en la empresa durante la vigencia del convenio. En caso de discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria, cualquiera de las partes podrá someterlas al sistema previsto en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, suscrito por CEOE y CEPYME, CCOO y UGT en el caso de que la cuestión planteada rebase el ámbito de una Comunidad Autónoma, o en caso contrario al Sistema de Solución Extrajudicial que esté establecido en la Comunidad de que se trate.

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

## Artículo 8. *Procedimiento de resolución de conflictos en caso de descuelgue.*

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos referidos en el artículo 7.º De alcanzarse un acuerdo tendrá la misma eficacia que si se hubiera alcanzado en el periodo de consultas.

## Artículo 9. *Comité intercentros.*

Se constituye un Comité Intercentros, de conformidad con lo previsto en el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores, como representación unitaria de la totalidad de los trabajadores de la empresa.

Estará compuesto como máximo por un total de trece miembros, designados de entre los integrantes de los comités de centro y los delegados de personal existentes en la

empresa, guardándose la debida proporcionalidad con los resultados globales obtenidos por los sindicatos o candidaturas de trabajadores en las últimas elecciones celebradas en los distintos centros de la empresa.

Los delegados de personal o miembros de los comités de centro de cada sindicato o candidatura de trabajadores elegirán a los que de ellos formarán parte del Comité Intercentros.

Serán funciones del Comité Intercentros negociar el convenio colectivo de empresa así como recibir la información de interés general para todos los empleados de la compañía, y específicamente será el órgano legitimado para ser informado de las materias a las que se refiere el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores cuando las mismas correspondan a un ámbito superior al de una provincia.

El Comité Intercentros será también el interlocutor de la empresa en todos aquellos planteamientos de ésta de carácter colectivo relativos a los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, siempre y cuando dichos planteamientos afecten a un ámbito territorial superior al de una provincia.

#### Artículo 10. *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 por cualquier pacto, causa u origen. Las condiciones económicas no pueden ser inferiores a las existentes a la firma de este convenio.

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

#### Artículo 11. *Garantía «ad personam».*

A los trabajadores que perciban remuneraciones superiores a las establecidas en este convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, les serán respetadas aquéllas a título personal. Se incluye expresamente los conceptos que actualmente figuran en las nóminas como: salario base, complemento personal, parte proporcional de pagas extraordinarias, a cuenta convenio.

A partir de la entrada en vigor de este Convenio, estos complementos pasarán a consolidarse como salario base, complemento puesto, parte proporcional de pagas extraordinarias, complemento horario especial y complemento personal.

Igualmente a los trabajadores que por pacto o unilateral concesión de la empresa vengan realizando una jornada efectiva de inferior a la aquí pactada, le será respetada a título personal.

#### Artículo 12. *No vinculación y vinculación a la totalidad.*

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase contrario a las disposiciones legales vigentes en el momento de la firma del convenio, alguno de los pactos del mismo, se vinculará a la totalidad la negociación de dicha cláusula.

Si la jurisdicción laboral declarase contrario a las disposiciones legales vigentes a posteriori de la firma de convenio alguno de los pactos del mismo, no se vinculará a la totalidad y se negociará exclusivamente esa cláusula.

#### Artículo 13. *Derecho supletorio.*

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

Artículo 14. *Clasificación profesional.*

1. El personal incluido en el ámbito del presente convenio colectivo quedará encuadrado en alguno de los siguientes Grupos Profesionales:

- Grupo Profesional I: Personal Superior y Técnico.
- Grupo Profesional II: Personal Administrativo.
- Grupo Profesional III: Personal de Movimiento.
- Grupo Profesional IV: Personal de Servicios Auxiliares.

A cada grupo profesional le corresponde un único salario base.

El complemento de puesto de trabajo depende exclusivamente de las funciones realizadas por el trabajador. Es un complemento consolidable.

2. La clasificación de personal realizada es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todos los niveles, lo que estará en función de las necesidades de la empresa,. Se faculta a la Comisión Paritaria para que, si la empresa se viera en la necesidad de crear algún grupo o nivel diferente a los expuestos, lo negocie y, una vez adoptado el acuerdo correspondiente en el seno de la Comisión, quede incorporado al presente Convenio Colectivo, dando cuenta a la autoridad laboral a los debidos efectos.

3. Se permite la movilidad funcional según indican los artículos 22 y 39 del ET entre puestos de trabajo/niveles dentro del mismo grupo profesional, estando enmarcada la decisión en las facultades de organización de la Empresa, quien deberá comunicar al Comité de Empresa, dicho cambio y el motivo que justifica tal decisión. En cada caso el trabajador no dejará de percibir el complemento de puesto de trabajo que tuviera para pasar a percibir el del nuevo puesto de trabajo donde se integra, si éste fuera inferior, salvo que se dé la circunstancia contemplada en el apartado 4.º de este artículo.

Los trabajadores que, como consecuencia de la movilidad funcional realicen funciones superiores a las de su nivel por un periodo superior a 6 meses durante un año o a ocho durante dos años, podrán reclamar el ascenso a la categoría correspondiente a las funciones realizadas, conforme a la normativa aplicable. Tendrán derecho, en todo caso a percibir las diferencias salariales correspondientes con efecto retroactivo.

Si por circunstancias perentorias o imprevisibles que lo justifiquen se le encomendasen por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que correspondan a su categoría profesional, el trabajador tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen.

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

4. Si la empresa tuviera que optar por la medida justificada de amortizar puestos de trabajo de determinada categoría profesional y existieran en la empresa puestos de trabajo de categoría inferior donde se pudiera ubicar a los trabajadores cuyos puestos serán amortizados, y con el objetivo de mantenimiento del empleo, la empresa ofrecerá al trabajador afectado el puesto alternativo con las condiciones económicas inherentes al mismo.

Si el trabajador acepta el cambio, deberá indicarlo por escrito con presencia de uno de los representantes de los trabajadores y aceptando expresamente el cambio de funciones y de remuneración salarial.

5. Niveles. Cada Grupo Profesional se estructura en los siguientes niveles:

- Grupo profesional I. Personal Superior y Técnico.

Desarrollan funciones de carácter técnico y/o de mando y organización.

Incluye los siguientes niveles:

- Nivel I. Director de Área o Departamento: Depende de Dirección General o Gerencia. Incluye a directivos de primera línea del organigrama tales como directores de las áreas de seguridad, financiera, marketing, recursos humanos.

- Nivel II. Jefe de Sección: Está al mando de un grupo de actividad. Son responsables que dependen directamente de Directores de Área o Departamento (Grupo I. Nivel I).
- Nivel III. Jefe de Negociado: Dirige la labor de su negociado. Se engloban en esta categoría los analistas informáticos. Asumen responsabilidad y pueden tener o no personal a su cargo.
- Nivel IV. Jefe de Tráfico de Primera: Es aquel que dirige una flota de más de 50 vehículos.
- Nivel V. Jefe de Tráfico de Segunda: Es aquel que dirige una flota de entre 16 y 50 vehículos.
- Nivel VI. Encargado General: Mandos que dependan directamente de Jefes de Sección o Departamentos con número inferior a 10 trabajadores donde no sea necesario Jefe de Sección.

– Grupo profesional II. Personal Administrativo.

Desarrolla funciones de carácter administrativo, burocrático, de contabilidad y facturación. Se incluyen trabajos con medios informáticos y ofimáticos. Mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional.

- Nivel I. Oficial Primera: Bajo su responsabilidad, realiza con la máxima perfección, trabajos que requieren plena iniciativa. Se incluye gestión comercial a clientes, visitas a organismos y gestión de tráfico hasta 15 vehículos. Trabajos de programación informática. Puede tener a su cargo un equipo de trabajo.
- Nivel II. Oficial Segunda: Subordinados al Responsable de Oficina (Grupo II. Nivel I) o a otro mando superior. Con adecuados conocimientos teóricos y prácticos. Realiza normalmente con la debida perfección y responsabilidad, los trabajos encomendados, incluidas funciones comerciales, tanto en empresa como en visitas a clientes y organismos, así como funciones de gestión del departamento de tráfico.
- Nivel III. Auxiliar: Tiene conocimientos de carácter burocrático y ejecuta trabajos que no revisten gran complejidad. Bajo las órdenes de superiores. Se incluye la atención telefónica, así como cometidos de naturaleza administrativa y/o de control y recepción.

– Grupo profesional III. Personal de Movimiento.

Empleados que se dedican al movimiento, clasificación y arrastre de mercancías en las instalaciones de la empresa o fuera de ella. Se incluyen los mandos de dichos trabajadores.

- Nivel I. Encargado de almacén: Es el responsable de almacén y/o logística.
- Nivel II. Jefe de Equipo: Mando que depende directamente de Jefes de Sección y que organiza las funciones de carga y descarga, recogidas y repartos, atención de reclamaciones, control y vigilancia de las actividades.
- Nivel III. Conductor: Con los adecuados permisos de conducir y conocimientos mecánicos básicos, se encarga del traslado de envíos, en vehículos de cuatro ruedas, siguiendo las instrucciones del jefe de tráfico. Se incluyen trabajadores con vehículos aportados por la empresa o con vehículo de su propiedad. Se encarga de la carga y descarga del vehículo. Es el responsable del vehículo y de la mercancía durante los viajes, debiendo cumplir con las instrucciones recibidas para la protección y manipulación de la mercancía. Deberá informar de cualquier anomalía que detecte en el vehículo y cubrir los 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.
- Nivel IV. Mozo: Operario cuya tarea a realizar, tanto en vehículos como en instalaciones fijas, requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención. Carga y descarga. Trameo de mercancía en cinta. Clasificación. Gestión de documentación para el control de canalización de mercancía y cuantas instrucciones reciba para la adecuada gestión de mercancía en las naves y/o plataformas. Manejará los medios técnicos que se le faciliten para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás

operaciones, incluidos terminales de ordenador. Previa la formación necesaria y obtención de la capacitación profesional para ello podrá utilizar carretillas elevadoras.

- Nivel V. Mensajero: Con el adecuado permiso de conducir y conocimiento mecánicos básicos se encarga del traslado de envíos, en vehículos de dos ruedas, siguiendo las instrucciones del jefe de tráfico. El trabajador será dueño de su vehículo. Se encarga de la clasificación de los envíos que se le confíen y su carga en el vehículo. Es el responsable del vehículo y de la mercancía durante el servicio debiendo cumplir con las instrucciones recibidas para la protección y manipulación de la mercancía. Deberá cubrir los 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.

- Grupo profesional IV. Personal de servicios auxiliares.

Trabajadores que se dedican a actividades auxiliares de la principal.

- Nivel I. Guarda: Tiene a su cargo la vigilancia de almacenes, naves, garajes, vehículos, oficinas y demás dependencias de la empresa, en turnos tanto de día como de noche.

- Nivel II. Personal de mantenimiento y limpieza: Se encarga de la limpieza y mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de la empresa.

#### Artículo 15. *Retribución salarial.*

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

- Salario base: Será el mismo dentro de cada grupo profesional para todos los niveles. Remunera la jornada de trabajo pactada en este Convenio Colectivo y los períodos de descanso computables como trabajo legalmente establecidos.

- Complemento personal: Se incluye el importe de condiciones «ad personam». Tiene carácter de consolidable.

- Complemento de convenio: Serán los que se deriven de las especiales características del puesto de trabajo desempeñado o de la forma de realizar la actividad profesional.

- Complemento horario especial: Todos aquellos trabajadores cuya jornada, toda o parte de ella, se encuentre comprendida entre las 22:00 h y las 06:00 h, tendrán un complemento no consolidable, que se calculará incrementando en un 15% el salario base y el complemento de puesto de trabajo, correspondiente a las horas realizadas en horario especial. Este complemento sólo se pagará durante el periodo de tiempo en que el trabajador realice horario comprendido en el intervalo indicado.

- Complementos por cantidad o calidad de trabajo: Se establecen para retribuir una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo realizado y son entre, otros, las horas extraordinarias, plus de peligrosidad (para mensajeros) pluses de actividad, primas, bonus, incentivos. No tienen carácter de consolidables.

Se incluye el Plus Producción de los mensajeros y conductores realizada de más sobre su facturación mínima/mes.

- Complementos de puesto de trabajo: Los vinculados a puestos de trabajo concretos. No tienen carácter de consolidables.

- Complemento de locomoción: A percibir por los trabajadores Mensajeros y Conductores a Salario Variable.

- Pagas extraordinarias: Serán 2 anuales: Verano y Navidad. El importe de cada una de ellas será de 30 días de salario base más complemento de puesto de trabajo más complemento «ad personam».

El devengo será por semestres naturales:

Paga extra de verano: de 1 de enero a 30 de junio.

Paga extra de Navidad: de 1 de julio a 31 de diciembre.



Retribución mensajero y conductor:

Trabajadores mensajeros y conductores a salario fijo.

Los trabajadores mensajeros y conductores que a la fecha de la firma de este convenio, perciban una retribución variable, pasarán a consolidar su salario como fijo calculado sobre la media de lo realmente percibido durante los 6 meses anteriores, sin inclusión de pagas extras.

Es decir, dejarán de percibir su retribución variable y pasarán a cobrar salario fijo.

Para el cálculo se aplicarán las jornadas que hayan sido efectivamente trabajadas; es decir se desecharán los días de vacaciones, licencias u otros absentismos.

En las pagas extraordinarias no se incluirá el plus de peligrosidad ni el Complemento de locomoción.

En las jornadas no efectivamente trabajadas no se incluirá ni el Plus de Peligrosidad ni el Complemento de Locomoción.

El salario base + complemento de puesto + complemento personal + plus peligrosidad se considerará garantía ad personam.

Trabajadores mensajeros y conductores a salario variable.

Se denomina unidad de obra: la recogida y/o entrega efectiva realizada por el trabajador en un punto cualquiera del casco urbano de Madrid (códigos postales 280..).

Cada 7 kms se computan como 1 unidad de obra.

Cada 20 minutos de espera se computan como 1 unidad de obra.

Los desplazamientos «desde» y «a» el centro de trabajo no computan como kilómetros ni por tanto se consideran unidad de obra.

El salario de aplicación será el correspondiente indicado en la tabla salarial.

El mínimo de producción de cada trabajador será de 488 unidades de obra calculadas en proporción a las jornadas efectivamente trabajadas al mes.

Las vacaciones se retribuirán a la media de lo efectivamente cobrado en los 6 meses anteriores a su disfrute.

Por cada unidad de obra realizada de más sobre el mínimo el trabajador percibirá: 0,90 euros en concepto de Plus de Producción; 0,06 euros por Plus de Peligrosidad; 0,24 euros por Complemento de Locomoción.

Si el trabajador es conductor con furgoneta propia, tendrá un Complemento de Puesto de trabajo de 200 euros brutos/mes calculado sobre 14 pagas. Cada unidad de obra que realice sobre el mínimo de producción se le pagará a 1,45 euros (con igual reparto).

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

– Indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, incluidos el pago del combustible y demás gastos por utilización de vehículos de su propiedad.

– Indemnizaciones o compensaciones por traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos.

– Prestaciones o indemnizaciones de la Seguridad Social.

– Cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios o similares a los anteriores.

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

2. Se detallan las Tablas Salariales en anexo I.

3. Ambas partes se comprometen a reunirse en el cuarto trimestre del presente año para negociar las retribuciones que serán de aplicación en el siguiente.

Artículo 16. *Remuneraciones en especie.*

Las percepciones económicas de los trabajadores podrán ser en dinero o en especie, siempre que el salario en especie no supere en ningún caso el 30 % del salario total del trabajador.

Artículo 17. *Movilidad geográfica.*

La dirección de la empresa podrá cambiar a sus trabajadores de puesto de trabajo, desplazándolos a cualquiera de los centros que tenga abiertos la empresa, cumpliendo todos los requisitos legales que, en su caso, a tal efecto se estipulen en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. *Período de prueba.*

La duración máxima del período de prueba, que habrá de concertarse por escrito, será de 6 meses para los niveles I, II, III y IV del Grupo Profesional I, de 3 meses para el resto del personal del Grupo 1 y de 2 meses para los demás trabajadores.

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso ni justificación y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

La incapacidad temporal del trabajador por cualquier causa, suspenderá el cómputo del periodo de prueba, reanudándose éste cuando el trabajador se incorpore a su puesto de trabajo.

El trabajador que hubiese cesado en la empresa y volviese a ingresar en la misma, quedará sujeto igualmente al periodo de prueba correspondiente al nuevo contrato siempre que hubiera transcurrido más de un año entre su cese y la nueva alta y/o cuando lo hiciese desempeñando funciones distintas, siempre que sea en diferente puesto de trabajo, aunque la categoría coincidiera con la que ya tuviera en su anterior relación en la empresa.

Cualquier trabajador a quien se promoció, estará sujeto a un periodo de adaptación igual al período de prueba que tendría si fuera recién contratado en la empresa, con objeto de estudiar la adaptación a sus nuevas funciones y responsabilidades, teniendo derecho a percibir las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo al que se le promociona. Si por cualquier circunstancia no superase el periodo de adaptación, el trabajador tendrá derecho a retornar a su puesto de trabajo anterior a la promoción, retornando también su salario a las condiciones del puesto de origen.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada concertados por tiempo no superior a seis meses, el período de prueba no podrá exceder de un mes.

Artículo 19. *Preaviso.*

El trabajador que deje de prestar servicios en la empresa deberá comunicarlo por escrito y con un antelación mínima de 30 días si está incluido en el Grupo Profesional I y de 15 días para el resto de Grupos Profesionales, salvo que exista indicación de otro plazo en su contrato de trabajo. En caso de incumplimiento la empresa estará facultada para deducir de la liquidación final, un número de días equivalente al del preaviso no comunicado.

Tanto la empresa como el trabajador deberán comunicarlo por escrito con una antelación mínima de 15 días naturales para los trabajadores con más de un año de antigüedad y de 7 días naturales para contratos inferiores.

El plazo de preaviso para los trabajadores incluidos en el Grupo Profesional I y los que realicen labores Comerciales y de Responsabilidad Territorial será de 30 días naturales.

En caso de incumplimiento, total o parcial, por cualquiera de las partes del período de preaviso se deducirán o incluirán en la liquidación, según corresponda, el importe de los salarios correspondientes a los días que resten para su cumplimiento.



## Artículo 20. *Promoción profesional.*

La promoción, dentro de cada grupo profesional, se realizará por la dirección de la empresa, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, los años de prestación de servicios a la empresa, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa. Se ajustarán a criterios y sistema que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positivas dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación. La empresa comunicará al Comité de Empresa la apertura de los procesos de promoción así como la decisión tomada al respecto.

El hecho de que se produzca una baja no conllevará la existencia automática de vacante, que sólo se creará cuando así lo determine la dirección de la empresa en virtud de sus facultades de organización del trabajo y en función de las necesidades reales de la misma.

## Artículo 21. *Jornada de trabajo.*

La jornada ordinaria de trabajo será de 1.792 horas anuales de trabajo efectivo, por lo que no se computarán al respecto los descansos o interrupciones de la jornada, tales como para comida o bocadillo.

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

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

El respeto a los periodos mínimos de descanso entre jornadas y semanal legalmente establecidos.

Que, salvo acuerdo entre ambas partes, se comunicará al trabajador con un preaviso mínimo de 5 días el día y la hora de la prestación irregular de trabajo, así como la justificación del cambio.

Jornada de lunes a domingo.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido.

Se respetarán a título individual las jornadas de trabajo efectivamente pactadas con cada trabajador con anterioridad a la firma del presente convenio, por lo que sólo será obligatoria la adscripción al trabajo los domingos para aquéllos trabajadores que así lo tengan pactado o lo pacten en el futuro.

Para el control de la distribución irregular de la jornada se llevarán cuadrantes mensuales de cada trabajador y cada departamento, con la intención de regular las jornadas y adaptarlas al trabajo existente en cada momento.

## Artículo 22. *Horas complementarias.*

En el caso de que empresa y trabajador formalicen pacto de horas complementarias, conforme a lo dispuesto en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación lo siguiente:

– Se permite que el pacto de horas complementarias alcance el porcentaje máximo legalmente previsto sobre las horas ordinarias contratadas, que actualmente es del 60 por 100.

– El preaviso para la realización de horas complementarias que deban realizarse posteriores a la finalización de la jornada parcial ordinaria, serán como mínimo de dos horas anteriores a la finalización de la jornada.

– El preaviso para la realización de horas complementarias que supongan un inicio adelantado de la jornada del trabajador, será de, al menos, cuatro horas anteriores al inicio de las horas complementarias.

– Existiendo o no pacto de horas complementarias, la empresa podrá ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias, de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá ser superior al 30 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato.

#### Artículo 23. *Festivos.*

Por la naturaleza de la prestación de servicios de nuestra empresa todos los trabajadores deberán prestar sus servicios en los festivos y en los que ASM deba prestar servicio.

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

Cuando excepcionalmente, y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente, o en su caso, de descanso semanal, la empresa vendrá obligada a compensar al trabajador por un periodo de descanso igual a las horas trabajadas en festivo incrementadas en un 75 por 100.

#### Artículo 24. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que exceden de la jornada ordinaria, teniendo en cuenta la irregular distribución de la misma, no computándose las que se compensen por tiempos de descanso equivalentes dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

En la aplicación de las horas extraordinarias se actuará:

1. Horas extraordinarias que sean necesarias para finalizar los trabajos de conducción, entrega o reparto y recogida, salida o llegadas de rutas, ausencias imprevistas de trabajadores, incrementos de volumen de producción, así como para reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Dada la naturaleza de nuestra actividad será obligatoria su realización para todos los trabajadores.

El trabajador optará por su compensación en tiempo o por su cobro, comunicándolo por escrito a su Responsable de Departamento.

La compensación en tiempo de la hora extraordinaria se realizará por 1 hora más el 20 % de la misma. El cobro de la hora extraordinaria se hará en función del salario base más complemento de puesto del grupo profesional al que pertenece el trabajador, incrementados en un 20 %.

#### Artículo 25. *Vacaciones.*

Para todos los trabajadores, 31 días naturales o 22 días hábiles. Su período de devengo se computa de 1º de agosto a 31 de julio del año siguiente.

Las vacaciones deben solicitarse entre los dos periodos de solicitud habilitados al efecto de tal forma que:

– Vacaciones a disfrutar dentro del primer cuatrimestre del año natural: Deberán solicitarse en la segunda quincena del mes de noviembre del año anterior.

– Vacaciones a disfrutar dentro de los dos últimos cuatrimestres del año natural: Deberán solicitarse como máximo antes del 30 de abril de dicho año.

Salvo acuerdo entre trabajador y Empresa, las vacaciones sólo podrán dividirse en 2 periodos y deberán computarse en días naturales.

De existir acuerdo entre trabajador y Empresa, las vacaciones podrán computarse en días hábiles o naturales (de forma que no se puede realizar mezcla entre días hábiles y naturales en el mismo año de disfrute) y repartirse en los periodos negociados entre las partes.

No se permitirá el disfrute de vacaciones en las áreas operativas (atención al cliente, campañas, generación envíos, cruce, distribución, internacional, insular...), en las 3 últimas semanas del mes de diciembre, salvo pacto en contrario entre el trabajador y Empresa.

No se autorizarán vacaciones solicitadas fuera de plazo o cambios en las mismas, si afectasen dichas solicitudes a vacaciones ya concedidas a otros compañeros del mismo departamento.

El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de las vacaciones devengadas y no disfrutadas como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

Cuando el periodo o períodos fijados para las vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal o con el periodo de suspensión del contrato previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, en los términos fijados por el citado artículo del Estatuto.

#### Artículo 26. *Calendario laboral.*

En los calendarios laborales que la empresa elabore, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34.6 del ET y disposición adicional tercera del RD 1561/1995, habrán de figurar los criterios rectores de la irregular distribución de la jornada que hayan sido fijados en este convenio o en su defecto por acuerdo de la empresa con los representantes de los trabajadores.

El calendario deberá estar expuesto en el centro de trabajo durante todo el año.

Salvo pacto en contrario, los trabajadores afectados por este Convenio, disfrutarán como fiestas locales y autonómicas las correspondientes a las capitales de la provincia en donde estén ubicados los centros de trabajo de la misma.

#### Artículo 27. *Complemento IT.*

La empresa complementará las prestaciones por incapacidad de la siguiente manera y con los siguientes requisitos:

1. Primera baja por incapacidad temporal por contingencias profesionales: complemento hasta 100% de la base reguladora.

2. Para que el trabajador tenga derecho a que un nuevo periodo de incapacidad temporal por contingencias profesionales sea complementado al 100% debe haber pasado al menos un periodo de 2 años desde que se produjo el alta de la incapacidad temporal por contingencias profesionales anterior. Hasta que se cumpla con este plazo, los sucesivos periodos de incapacidad temporal por contingencias profesionales se complementarán al 100% desde el día 22 de la baja hasta la finalización de la misma.

3. Primera baja por incapacidad temporal por contingencias comunes: complemento hasta 100% de la base reguladora.

4. Para que el trabajador tenga derecho a que un nuevo periodo de incapacidad temporal por contingencias comunes sea complementado al 100% debe haber pasado al menos un periodo de 2 años desde que se produjo el alta de la incapacidad temporal por contingencias comunes anterior.

Se excluye expresamente de los 4 puntos anteriores cualquier incapacidad temporal que no cumpla con los requisitos expresamente indicados.

En cualquiera de los puntos anteriores, la empresa para poder conceder el complemento indicado podrá solicitar al trabajador que se realice un reconocimiento médico completo en la Mutua de Trabajo. La negativa del trabajador eliminará a la empresa su obligación de complementar la incapacidad temporal cualquiera que sea el tipo de la misma.

#### Artículo 28. *Formas de pago.*

El pago del salario se efectuará, por cheque nominativo o transferencia bancaria a elección de la empresa, comprometiéndose ésta a entregar el cheque u ordenar al banco la transferencia antes del fin de cada mes.

Las pagas extraordinarias se abonarán a todos los trabajadores, de la siguiente forma:

- Paga extra de verano: entre 15 y 20 de julio.
- Paga extra de Navidad: entre 15 y 20 de diciembre.

#### Artículo 29. *Régimen disciplinario.*

1. Antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves, la empresa comunicará su propósito a los trabajadores interesados, con el fin de que si lo desean puedan éstos exponer por escrito, en el plazo de tres días hábiles, lo que al respecto estimen oportuno. Asimismo, esta comunicación se realizará al comité de empresa o delegados de personal. Una vez transcurrido el plazo de 3 días hábiles, la empresa procederá a comunicar al trabajador y al comité de empresa o delegados de personal la decisión en cuanto a la calificación de la falta y la sanción impuesta. La falta de alegaciones escritas por parte del trabajador o de informe de la representación de los trabajadores no impedirá la facultad disciplinaria de la empresa.

2. Son faltas, las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo. Se clasifican en leves, graves y muy graves.

##### 1.º Faltas leves:

1) Hasta 3 faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el periodo de 1 mes.

2) No preavisar la falta al trabajo pudiendo hacerlo.

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

4) Descuidos o negligencias en la conservación del material.

5) La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público.

6) La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización. Si no se utiliza equipo que sea considerado EPI por el Plan de Prevención de Riesgos, la falta se considerará Grave.

7) Faltar al trabajo 1 día, sin causa justificada, en el periodo de 1 mes.

8) La negligencia en la manipulación de envíos de clientes, por parte del mozo que provoca la caída del paquete y rotura de su contenido.

9) El incumplimiento de la normativa en PRL de la que haya sido informado el trabajador. Si el incumplimiento genera daño para las cosas se considerará falta grave que puede ser muy grave dependiendo del daño económico ocasionado. Si el incumplimiento genera riesgo de accidente para sí o para otra persona ya sea trabajador, cliente o visitante se considerará falta grave que puede ser muy grave en caso de producirse el accidente.

10) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

11) Fumar dentro de las instalaciones de la empresa en zonas no habilitadas para ello. Se considerará falta leve si se cumplen dos criterios: es el primer apercibimiento que recibe el trabajador y la zona donde ha fumado no se considera de riesgo (se considera zona de riesgo aquella en la que se almacenen productos y/o vehículos y/o herramientas de fácil combustión) En caso contrario se considerará falta grave.

12) La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo. La repetición de la misma falta por el mismo trabajador se considerará falta grave.

13) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo. La repetición de la misma falta por el mismo trabajador se considerará falta grave.

2.º Faltas graves:

1) Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el periodo de 1 mes.

2) Faltar 2 días al trabajo durante 2 días consecutivos o 3 días alternos durante 1 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, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.

5) La alegación de causas falsas para las licencias.

6) Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el incumplimiento de las medidas de seguridad así como no utilizar las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio. Si el incumplimiento es reiterado, implica un grave riesgo para la integridad física del trabajador, compañeros o personas ajenas a la empresa, será considerada como falta muy grave.

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

8) Las faltas 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.

9) La embriaguez o consumo de drogas o estupefacientes en tiempo y lugar de trabajo o fuera del mismo, siempre que este último caso se vistiese el uniforme de la empresa. Se considerará muy grave si afecta a mensajeros, conductores y/o mozos con carnet de carretilleros.

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

11) Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del artículo 26.º 1.º siempre que: la falta de notificación con carácter previo a la ausencia, el abandono del trabajo dentro de la jornada o la falta al trabajo sin causa justificada, sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y/o que de los descuidos o negligencias en la conservación del material se deriven perjuicios para la empresa.

12) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea 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.

13) Para el mensajero/conductor:

A. Pérdida o extravío de la mercancía imputable al trabajador. Se entenderá que existe negligencia cuando el trabajador haya dejado sin custodiar los paquetes transportados para su entrega o no utilice los medios de seguridad que son obligatorios (cerrojos en el caso de las furgonetas).

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

C. Rechazar la realización de un servicio ordinario sin que concorra causa justificada.

D. Simulaciones, engaños, demoras en la realización de los trabajos, fingir averías, accidentes, robos, problemas de tráfico, problemas personales... De considerarse transgresión de la buena fe contractual se calificaría como muy grave.

3.º) Faltas muy graves:

1) Más de 7 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de 6 meses o 14 durante un año.

2) Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 días alternos en un periodo de 6 meses, o 10 días alternos durante 1 año.

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

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

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

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

7) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

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) 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.

11) Para el mensajero/conductor: Falsear el albarán del servicio imitando firmas de los clientes o destinatarios o liquidando en el mismo, importes distintos a los del servicio realizado.

12) Para el mensajero/conductor: la no consecución del rendimiento mínimo pactado.

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

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

15) El uso particular o para fines diferentes a los del trabajo de los recursos informáticos, correo electrónico y acceso y navegación por Internet facilitado por la empresa. La descarga de datos de la empresa en cualquier dispositivo de almacenamiento de uso privado del trabajador, o el envío de datos, ficheros a cuentas de mail no autorizadas por la empresa o directamente relacionadas con la misma y con el trabajo que se desarrolla. La utilización de contraseñas ajenas, para accesos a sistemas no autorizados.

La empresa podrá comprobar la correcta utilización de estos medios y el cumplimiento por la plantilla de sus obligaciones y deberes laborales. Siempre que no vulnere la LOPD y previa comunicación al comité de empresa.

16) El incumplimiento de la normativa de la LOPD que es inherente al trabajador en el desarrollo de su trabajo.

17) La simulación de enfermedad o accidente; así como realizar actividades que perjudiquen en la recuperación de la IT

3. Sanciones:

Por faltas leves: amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo de hasta 1 día.

Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 2 a 10 días.

Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 11 a 30 días o despido.



#### 4. Prescripción:

Las faltas de los trabajadores prescriben:

Faltas leves: a los 10 días hábiles.

Faltas graves: a los 20 días hábiles.

Faltas muy graves: a los 60 días hábiles.

El plazo se inicia a partir del momento en que la empresa tiene conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

5. Siempre que se trate de presuntas faltas graves o muy graves, la empresa podrá proceder a suspender de empleo, pero no de sueldo, al trabajador al que inicie expediente disciplinario, por el tiempo necesario para la averiguación, con el máximo de un mes.

#### Artículo 30. *Retirada permiso conducir.*

En los centros de veinticinco o más trabajadores, los encuadrados en la categoría profesional de conductor a quienes, como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa por orden y cuenta de la misma, incluso al ir y venir al trabajo, queden inhabilitados para conducir por tiempo que no exceda de seis meses, serán acoplados durante ese tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la empresa, percibiendo el salario base de su categoría profesional y sus complementos personales, y los complementos de cantidad y calidad de trabajo y de puesto de trabajo que correspondan al trabajo que efectivamente pasan a desempeñar.

La obligación de recolocación podrá ser sustituida, a solicitud del trabajador, por la contratación de un seguro a favor de estos trabajadores por el que se les garantice el abono durante el período de inhabilitación de cantidad equivalente, proporcionalmente, al setenta y cinco por ciento del salario percibido el año natural inmediato anterior; la prima de dicho seguro será satisfecha de manera conjunta entre empresa y trabajador al cincuenta por ciento. En este supuesto, el contrato de trabajo de los conductores será suspendido, con reserva de puesto de trabajo, durante el citado período de inhabilitación, sin derecho a remuneración y sin que compute a ningún efecto, debiendo reincorporarse una vez finalizado el período de inhabilitación para conducir. El período de suspensión no se computará a efectos de devengo de vacaciones ni de antigüedad.

Cuando el centro cuente con menos de veinticinco trabajadores, no será de aplicación el beneficio establecido en el primer párrafo de este artículo, sino que será sustituido –siempre que se den las circunstancias previstas en el mismo– por una suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto, no retribuida ni computable a ningún efecto, durante el período de inhabilitación para conducir. El período de suspensión no se computará a efectos de devengo de vacaciones ni de antigüedad. Si los conductores del centro de trabajo contratasen, individual o colectivamente, un seguro por el que se les garantice el abono durante el período de inhabilitación de cantidad equivalente, proporcionalmente, al setenta y cinco por ciento del salario percibido el año natural inmediato anterior, la empresa les abonará el cincuenta por ciento del importe de la prima de dicho seguro.

Quedan excluidos de estas garantías y por tanto de lo indicado en esta cláusula los conductores cuya inhabilitación para conducir sea consecuencia de falta muy grave según el artículo 65.5 de la Ley 17/2005, de 19 de julio, por la que se regula el permiso y la licencia de conducción por puntos y se modifica el texto articulado de la ley sobre tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial. Además se excluyen también aquellos casos en que la inhabilitación para conducir tenga como consecuencia la comisión de un delito. El artículo 65.5 de la Ley referenciada indica textualmente:

«5. Son infracciones muy graves, cuando no sean constitutivas de delito, las siguientes conductas:

a) La conducción por las vías objeto de esta Ley habiendo ingerido bebidas alcohólicas con tasas superiores a las que reglamentariamente se establezcan, y, en todo

caso, la conducción bajo los efectos de estupefacientes, psicotrópicos, estimulantes y cualquier otra sustancia de efectos análogos.

b) Incumplir la obligación de todos los conductores de vehículos de someterse a las pruebas que se establezcan para detección de posibles intoxicaciones de alcohol, estupefacientes, psicotrópicos, estimulantes y otras sustancias análogas, y la de los demás usuarios de la vía cuando se hallen implicados en algún accidente de circulación.

c) Sobrepasar en más de un 50 por ciento la velocidad máxima autorizada, siempre que ello suponga superar, al menos, en 30 km por hora dicho límite máximo.

d) La conducción manifiestamente temeraria.

e) La ocupación excesiva del vehículo que suponga aumentar en un 50 por ciento el número de plazas autorizadas, excluida la del conductor con excepción de los autobuses de líneas urbanas e interurbanas.

f) La circulación en sentido contrario al establecido.

g) Las competiciones y carreras no autorizadas entre vehículos.

h) El exceso en más del 50 por ciento en los tiempos de conducción o la minoración en más del 50 por ciento en los tiempos de descanso establecidos en la legislación sobre transporte terrestre.

i) El incumplimiento por el titular o el arrendatario del vehículo con el que se haya cometido la infracción de la obligación de identificar verazmente al conductor responsable de dicha infracción, cuando sean debidamente requeridos para ello y no exista causa justificada que lo impida.

j) La conducción de un vehículo sin ser titular de la autorización administrativa correspondiente.

k) Circular con un vehículo no matriculado o careciendo de las autorizaciones administrativas correspondientes, o que éstas carezcan de validez por no cumplir los requisitos exigidos reglamentariamente.

l) Circular con un vehículo que incumpla las condiciones técnicas que afecten gravemente a la seguridad vial, establecidas reglamentariamente.

m) Incumplir las normas, reglamentariamente establecidas, sobre el régimen de autorización y funcionamiento de los centros de enseñanza y formación, sobre conocimientos y técnicas necesarios para la conducción.

n) Incumplir las normas, reglamentariamente establecidas, sobre el régimen de autorización y funcionamiento de los centros de reconocimiento de conductores.

ñ) Incumplir las normas, reglamentariamente establecidas, que regulan las actividades industriales que afectan de manera directa a la seguridad vial.

o) Circular por autopistas o autovías con vehículos expresamente prohibidos para ello.

p) Circular en posición paralela con vehículos prohibidos expresamente para ello por esta Ley.

6. Las infracciones derivadas del incumplimiento de la obligación de asegurar los vehículos a motor y de presentación de la documentación acreditativa de la existencia del seguro obligatorio se regularán y sancionarán con arreglo a su legislación específica.»

Se incorpora el artículo 18 de la Ley 6/2014, de 7 de abril, por la que se modifica el texto articulado de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial, aprobado por el Real Decreto Legislativo 339/1990, de 2 de marzo, que indica:

Dieciocho. Se modifican los párrafos c), d), h) y l) del apartado 5 del artículo 65 y se incorpora el párrafo n), que quedan redactados del siguiente modo:

«c) Conducir por las vías objeto de esta ley con tasas de alcohol superiores a las que reglamentariamente se establezcan, o con presencia en el organismo de drogas.»

«d) Incumplir la obligación de todos los conductores de vehículos, y de los demás usuarios de la vía cuando se hallen implicados en algún accidente de tráfico o hayan cometido una infracción, de someterse a las pruebas que se establezcan para la detección de alcohol o de la presencia de drogas en el organismo.»

«h) Conducir vehículos que tengan instalados inhibidores de radares o cinemómetros o cualesquiera otros mecanismos encaminados a interferir en el correcto funcionamiento de los sistemas de vigilancia del tráfico.»

«l) Circular con un vehículo que carezca de la autorización administrativa correspondiente, con una autorización que no sea válida por no cumplir los requisitos exigidos reglamentariamente, o incumpliendo las condiciones de la autorización administrativa que habilita su circulación.»

«n) Circular con un vehículo cuya carga ha caído a la vía, por su mal acondicionamiento, creando grave peligro para el resto de los usuarios.»

Para acceder a los beneficios anteriores, tanto si la empresa tiene más de 25 trabajadores como si tiene menos, el trabajador afectado, además deberá cumplir los dos siguientes requisitos:

1. Tener en la empresa una antigüedad de, al menos 1 año.
2. Haber transcurrido como mínimo 5 años desde que disfrutó de igual beneficio.

En caso de no cumplir los requisitos, se suspenderá el contrato con un máximo de 6 meses.

Si a los 6 meses, el trabajador no ha obtenido la cualificación y permisos necesarios para poder conducir, en cualquiera de las situaciones previstas en esta cláusula: suspensión por cobro de salario a través de la aseguradora, recolocación en otro puesto o suspensión sin cumplimiento de requisitos, se procederá a la extinción de su contrato de trabajo por imposibilidad de la prestación laboral a través de despido objetivo por ineptitud sobrevenida del trabajador, con derecho al percibo de la indemnización establecida en el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores aprobado por RD 1/1995.

Los conductores están obligados a informar a la empresa, en el momento de su contratación, de los puntos que en ese momento poseen en su permiso de conducción.

Igualmente, deberán informar a la empresa con carácter inmediato cuando les sean retirados puntos de su permiso de conducción.

La empresa asume la obligación de abonar al conductor el cincuenta por ciento de la prima del seguro que éste haya contratado para hacer frente al costo de los cursos necesarios para la recuperación de los puntos del permiso de conducción. Cuando el trabajador haya perdido ya la mitad de sus puntos, la empresa podrá obligarle a hacer uso de la póliza y realizar curso de recuperación del carnet de conducir. La formación, en cualquier caso, deberá realizarla fuera de horario laboral. De no poder ser así, compensará el tiempo empleado en la formación por tiempo de efectivo trabajo.

Independiente de todo lo anterior, la empresa valorará si la causa de pérdida del carnet de conducir es constitutiva de Falta y Sanción según el Régimen Disciplinario de la Empresa, con lo que procedería en función del mismo.

#### Artículo 31. *Licencias y permisos.*

Los trabajadores podrán gozar de permiso retribuido, previo aviso y posterior justificación, en los siguientes casos:

- a) Por matrimonio del trabajador: Quince días.
- b) Prestación por paternidad. Suspensión del contrato durante:
  - 28 días ininterrumpidos, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto, adopción, acogimiento múltiples.
  - 20 días, cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa o que adquiera, por este hecho, dicha condición, o cuando en la familia existiera una persona con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento. Se ampliará en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples.

El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación cuando concurren dos o más de las circunstancias señaladas.

– 20 días, cuando el hijo nacido, adoptado o acogido tenga una discapacidad de al menos un 33 por ciento.

Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo con el empresario.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde exclusivamente al otro progenitor. En los casos de adopción o acogimiento, la suspensión corresponderá a uno sólo de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante cuando el descanso maternal fuera disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

Se exige que el adoptado o acogido sea menor de 6 años. No obstante también generan derecho los mayores de 6 años pero menores de 18 años con discapacidad acreditado en grado igual o superior al 33 % o que, por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

El trabajador deberá tener un periodo mínimo de cotización exigido de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de la suspensión o, alternativamente, 360 días a lo largo de la vida laboral con anterioridad a dicha fecha.

Cuando existe un solo progenitor, adoptante o acogedor, no puede acumularse el periodo de paternidad al de maternidad.

El trabajador podrá ejercitar este derecho o bien desde la finalización del permiso retribuido previsto legal o convencionalmente (2 días), y hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad; o bien, inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión por maternidad.

El derecho a que da acceso esta licencia, variará en la forma en la que varíe la normativa de la SS que lo regula.

c) Por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días, de los cuales uno, al menos, será laborable. Igual permiso en caso de intervención ambulatoria con reposo domiciliario ordenado por el médico.

Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días naturales. Se entenderá por desplazamiento cuando el trabajador deba viajar fuera de la provincia a la que pertenece su centro de trabajo.

d) Por traslado del domicilio habitual: 1 día.

e) Para la renovación del permiso de conducir (para la categoría de mensajeros y conductores): 1 día.

f) Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: el tiempo indispensable.

Se entiende por tal comparecencia personal y obligatoria del trabajador ante un Organismo Público o Autoridad a instancias de ésta.

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 según el artículo 46.1 del E.T.

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.

El trabajador que acuda como demandante ante el Organismo Conciliador y Juzgado de lo Social percibirá la retribución correspondiente al tiempo de licencia únicamente si prospera su petición.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

h) Para visitas a médico especialistas de la Seguridad Social: 8 horas hábiles/año.

i) Para asuntos propios: 1 día hábil al año que no podrá ser acumulado a vacaciones ni otras licencias salvo acuerdo entre las partes.

j) El trabajador podrá solicitar 4 días hábiles de excedencia al año. Se considerarán días con permiso sin sueldo. Deberán ser solicitados con al menos 15 días de antelación y no podrán ser acumulados a vacaciones ni otras licencias, salvo acuerdo entre las partes.

k) Por el indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

l) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo. Se acuerda que el trabajador podrá acumular dicha hora convirtiéndola en un total de 12 días laborables. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. En el caso de acumulación, los 12 días laborables se disfrutarán de manera inmediatamente posterior a la finalización del disfrute de maternidad.

Este derecho podrá ser ejercido por uno de los dos 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.

m) En el caso de que el trabajador se acoja a su derecho a guarda legal por cumplimiento de los requisitos del artículo 37.5 del ET, y en aplicación a su derecho de concreción horaria según el artículo 37.6 del ET; teniendo en cuenta la actividad de nuestra empresa y las necesidades productivas y organizativas de la misma, el horario reducido que realice el trabajador por causa de guarda legal, deberá estar comprendido dentro del horario que el trabajador estuviera realizando antes del inicio de la guarda legal.

El trabajador deberá acreditar ante la empresa el hecho y circunstancias que den lugar al disfrute de la licencia.

Las licencias se solicitarán por escrito al jefe correspondiente con la máxima antelación. Se exceptúan los casos de urgencia, en los que el trabajador deberá comunicar el hecho a su responsable en las primeras 24 horas, sin perjuicio de su posterior justificación.

La licencia se inicia en la fecha en la que se produce el hecho que la ocasiona.

En el caso de que se superpongan distintas causas de licencia se concederá únicamente aquella que tenga atribuida un mayor número de días de disfrute.

Las licencias se abonarán con arreglo al salario ordinario (salario base, complemento personal y complemento puesto de trabajo) excluyendo gastos de locomoción, gratificaciones extraordinarias y plus de peligrosidad y complementos extrasalariales. Aquellos trabajadores cuyo salario varíe por producción (conductores y mensajeros) se considerará su salario promedio de los 6 meses anteriores, excluyendo igualmente conceptos extrasalariales, gratificaciones extraordinarias y plus de peligrosidad, pero incluyéndoles complemento cantidad.

Las parejas de hecho reconocidas legalmente se equiparán a las uniones de derecho a efectos de lo dispuesto en el presente artículo.

#### Artículo 32. *Prendas de trabajo.*

Las empresas facilitarán anualmente al personal de movimiento:

Verano: 2 pantalones y 2 camisas/camisetas/polos de manga corta/guantes.

Invierno: 2 pantalones, 2 camisas/camisetas de manga larga, 2 chaquetas y 2 jerseys/polos/guantes.

Cada 2 años, un anorak.

Los trabajadores para que los que se evalúe el riesgo en medidas preventivas de prevención de riesgos laborales, se les proporcionarán Equipos de Protección Individual (EPI).

El uso de estas prendas será obligatorio durante la realización de la jornada laboral.



**Artículo 33. Seguro de accidentes de trabajo.**

La empresa se obliga a formalizar un seguro colectivo de accidente de trabajo, complementario del oficial y obligatorio, que asegure el pago de las siguientes cantidades iguales y constantes para toda la duración de este convenio.

El importe se pagará siempre que ocurran los supuestos contemplados:

40.000 euros en caso de muerte o de incapacidad permanente total para la profesión habitual que comporte la baja en la empresa,

50.000 euros en caso de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.

Los referidos importes serán exigibles en caso de accidentes de trabajo que ocurran a partir del día primero del mes siguiente al de publicación de este acuerdo en el boletín oficial correspondiente.

**Artículo 34. Jubilación.**

En esta materia se estará a lo dispuesto en la normativa legal de aplicación.

Si el trabajador se jubila en la edad legal para ello y/o se jubila de manera anticipada, la empresa le ofrecerá un «premio de jubilación» cuyo importe será igual a 3 veces su salario base y complemento de puesto calculado de manera mensual, con la siguiente fórmula:

100 % del importe si lleva trabajando en la empresa 10 años o más contabilizados a la fecha de su efectiva jubilación.

90 % del importe si lleva trabajando en la empresa hasta 9 años.

80 % del importe si lleva trabajando en la empresa hasta 8 años.

70 % del importe si lleva trabajando en la empresa hasta 7 años.

60 % del importe si lleva trabajando en la empresa hasta 6 años.

50 % del importe si lleva trabajando en la empresa hasta 5 años.

Si a la fecha efectiva de su jubilación, el trabajador no ha acumulado una antigüedad en la empresa de, al menos 5 años, no percibirá ningún premio.

El premio sólo será obligatorio si el trabajador se jubila de manera anticipada en la fecha legalmente prevista para ello o en su edad legal de jubilación, no obligándose la empresa en el caso de que el trabajador varíe a su conveniencia dichas fechas.

El premio anterior se ofrecerá al trabajador si éste no ha tenido ningún periodo de absentismo superior a 20 días naturales en el periodo de un año inmediato anterior a su fecha efectiva de jubilación. Se considera absentismo a estos efectos, cualquier ausencia del trabajador por licencias, incapacidades, excedencias.

El pago se realizará en 3 plazos de 30,60 y 90 días posteriores a la fecha efectiva de finalización de la relación laboral.

**Artículo 35. Acción sindical.**

La empresa aceptará la acumulación de horas sindicales de los miembros del comité en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total mensual, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

Los representantes de los trabajadores deberán comunicarlo a la empresa, por escrito, con firma del representante al que se le ceden las horas y firma de los representantes que las ceden, con un preaviso de 24 horas hábiles si el representante va a disfrutar de un número igual o menor a 8 horas. El plazo de preaviso deberá ser de 5 días hábiles si el número de horas a disfrutar es mayor de 8 horas hábiles.

**Artículo 36. Sucesión de empresa.**

El cambio de titularidad de la empresa, no extinguirá por sí mismo las relaciones laborales, quedando el nuevo empresario o sociedad compradora, subrogado en los



derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del empresario o sociedad anterior, en general en cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiera adquirido la empresa o empresario cedente.

#### Artículo 37. *Formación continua.*

Las partes signatarias del presente Convenio, consideran la formación continua de los trabajadores como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional del trabajador, en el marco de un proceso de aprendizaje permanente propio de la formación profesional para el empleo, y manifiestan por ello su voluntad de aprovechar y desarrollar al máximo la normativa legal vigente.

La empresa podrá organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito en los términos y según el procedimiento previsto en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, o norma que lo pueda sustituir o desarrollar, con el fin de promoción profesional y capacitación.

Se garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación de trabajadores con mayor dificultad de acceso a la misma. En virtud de ello, las acciones de formación podrán incluir acciones positivas respecto al acceso a la formación de trabajadores pertenecientes a determinados colectivos (entre otros, jóvenes, inmigrantes, discapacitados, trabajadoras y trabajadores con contrato temporal, víctimas de violencia de género).

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo, podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos que se determinan en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo y las normas que lo pueda sustituir o desarrollar, con el objeto de facilitar la formación reconocida por una titulación oficial a los trabajadores que pretendan mejorar su capacitación personal y profesional, sin costes para las empresas donde prestan sus servicios.

La empresa valorará la concesión del permiso teniendo en cuenta los términos que también se fijan en el RD 395/2007, valorando el total de crédito de formación disponible y el reparto equitativo entre todos los trabajadores; no sólo de aquellos que acudan a permisos individuales sino también en cuanto al derecho de planificación y gestión de la formación que el propio RD 395/2007 reconoce a la empresa.

Los cursos de formación dirigidos a la renovación del Certificado de Aptitud Profesional (CAP) y del carné de mercancías peligrosas (ADR) serán impartidos por las empresas mediante medios propios o concertándolos con servicios ajenos.

El costo de la formación será a cargo de las empresas. El tiempo empleado a tal fin por los trabajadores se imputará al permiso retribuido establecido en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero.

No obstante lo anterior, si los trabajadores beneficiados con esta formación, causasen baja en la empresa, por causa atribuible a su voluntad, en el plazo de cinco años desde que hubiesen recibido la formación, deberán reintegrar a la empresa, el coste que haya supuesto esa formación y que proporcionalmente corresponda al tiempo que falte para cumplir los tres años.

A los trabajadores que no superen los exámenes de la renovación de la autorización que habilita para conducir vehículos que transportan mercancías peligrosas, les quedará suspendido su contrato de trabajo por un plazo máximo de seis meses, dentro del cual deberán obtener la citada autorización, sin que este costo pueda ser repercutido a la empresa. Si finalizado este segundo plazo, no obtienen la autorización, se procederá a la extinción de su contrato de trabajo por imposibilidad de la prestación laboral a través de despido objetivo por ineptitud sobrevenida del trabajador, con derecho al percibo de la indemnización establecida en el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores aprobado por RD 1/1995.

Artículo 38. *Seguridad y salud.*

La empresa se obliga al cumplimiento estricto de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales.

Anualmente se llevará a cabo un reconocimiento médico por los servicios médicos contratados por la empresa. Este reconocimiento es voluntario para el trabajador.

Artículo 39. *Adaptación al puesto de trabajo.*

Si un trabajador o trabajadora quedara afectado por cualquier causa de discapacidad, en un grado igual o superior al 33 %, la empresa estudiará o bien la reconversión de su puesto de trabajo o la movilidad del trabajador/a otro puesto de trabajo, con el objetivo de que pueda seguir desarrollando su actividad profesional de origen u otra a la que se pudiera adaptar el trabajador/a.

La remuneración del trabajador/a será la correspondiente al puesto que pase a desempeñar y a la jornada que realice. Si a pesar de las adaptaciones, la productividad del trabajador se ve mermada por su nueva situación sobrevenida y éste cobrara una pensión por incapacidad permanente, la empresa podrá reducir el salario proporcionalmente, hasta un máximo del 25 por 100 y con el límite de la cuantía del salario mínimo interprofesional, todo ello en función de la jornada de trabajo del interesado.

Artículo 40. *Política de igualdad, en materia de violencia de género y de prevención de situaciones de acoso.*

1. Política de igualdad: Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Toda referencia en este convenio a trabajador se entenderá hecha tanto a trabajadores como a trabajadoras.

2. Violencia de género: Respetando la confidencialidad debida, la empresa facilitará al máximo a las trabajadoras víctimas de violencia de género el disfrute de todos los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

3. Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso tanto moral como sexual: Igualmente manifiestan las partes firmantes su preocupación y compromiso en prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso moral y sexual que puedan producirse, como requisito imprescindible para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de sus trabajadores.

Todos los trabajadores tienen el derecho y la obligación de relacionarse entre sí con un trato cortés, respetuoso y digno. Por su parte, los responsables de la empresa deberán garantizar un entorno laboral libre de todo acoso en sus respectivas áreas. Al objeto de que la empresa pueda implantar eficazmente la presente política, todas las personas, y especialmente aquellos trabajadores que gestionan equipos, deben reaccionar y comunicar todo tipo de conductas que violen la presente política. La colaboración es esencial para impedir este tipo de comportamientos. La empresa se compromete a investigar todas las denuncias sobre acoso.

## ANEXO I

## Tablas salariales

Grupo profesional	Nivel profesional	Salario bruto/año	Complemento convenio/año	Total salario + complemento (año)
Grupo I: Personal superior y técnico.		18.186,68		
	I. Director de Área o Departamento.		22.512,80	40.699,49
	II. Jefe de Sección.		7.512,80	25.699,49
	III. Jefe de Negociado.		7.512,80	25.699,49
	IV. Jefe de Tráfico de Primera.		2.512,80	20.699,49
	V. Jefe de Tráfico de Segunda.		512,80	18.699,49
Grupo II: Personal administrativo.	VI. Encargado General.		512,80	18.699,49
		12.101,44		
	I: Oficial Primera.		4.240,66	16.342,10
	II: Oficial Segunda.		2.196,01	14.297,45
Grupo III: Personal de movimiento.	III: Auxiliar.			12.101,44
		10.726,63		
	I. Encargado de almacén.		5.939,43	16.666,06
	II. Jefe de Equipo.		3.517,94	14.244,57
	III. Conductor.		2.908,91	13.635,54
	IV. Mozo.		0,00	10.726,63
Grupo IV: Personal de servicios auxiliares.	VI. Mensajero.		0,00	10.726,63
		10.551,73	0,00	
	I. Guarda.		0,00	10.551,73
			0,00	10.551,73
	II: Personal de Mantenimiento y Limpieza.		0,00	10.551,73

\* Importes brutos/año incluidos pagas extras.