



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA D'ECONOMIA I COMPETITIVITAT

10992

Resolució del conseller d'Economia i Competitivitat per la qual es disposa la inscripció i el dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears i la publicació del Conveni col·lectiu de l'ASM Supply Chain Solutions, SL (exp.: CC_TA_01/087, codi de conveni 07100262012014)

Antecedents

1. El dia 29 de setembre de 2013, la representació de l'empresa ASM Supply Chain Solutions, SL, i la del seu personal varen subscriure el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 18 d'octubre, la senyora Ana Pérez Pérez, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu, va sol·licitar el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

Per tot això, dicta la següent

RESOLUCIÓ

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa ASM Supply Chain Solutions, SL, en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.
3. Fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és la traducció.
4. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.

Palma, 16 de juny de 2014

El director general de Treball i Salut Laboral

Onofre Ferrer Riera

Per delegació del conseller d'Economia i Competitivitat

(BOIB 70/2013)



**CONVENI ASM SUPPLY CHAIN SOLUTIONS, SL****Art. 1r. ÀMBIT TERRITORIAL**

Les normes contingudes en el present Conveni col·lectiu seran aplicables a les Illes Balears, a tots els treballadors de l'empresa ASM Supply Chain Solutions, SL, amb CIF B07975071.

Art. 2n. ÀMBIT TEMPORAL

El present Conveni entrarà en vigor el dia 1-10-13 i la seva vigència serà de 5 anys —i les prorroques, per anys naturals a partir del seu acabament.

Art. 3r. ÀMBIT FUNCIONAL

El present Conveni serà d'aplicació exclusiva a les relacions laborals entre ASM Supply Chain Solutions, SL, i els treballadors de la seva plantilla, i per al desenvolupament de les activitats de l'empresa esmentada compreses en la normativa legal vigent.

Art. 4t. DENÚNCIA DEL CONVENI

El present Conveni podrà ser denunciat per qualsevol de les parts, empresa o delegat dels treballadors, d'acord amb els requisits següents:

- a) La denúncia haurà de ser comunicada a l'altra part per escrit; estan legitimats per a aquest acte, d'una banda el delegat de Personal i, d'una altra, la representació oficial que en cada cas lliurement designi l'empresa.
- b) La denúncia del conveni haurà de ser notificada amb 3 mesos d'antelació a la data del seu venciment inicial o a la de qualsevol de les seves prorroques, si aquestes es pactassin de manera expressa.

Aquest Conveni continuarà en vigor, a partir de la seva denúncia, fins que les parts firmin un nou conveni col·lectiu.

Art. 5è. COMISSIÓ PARITÀRIA

La interpretació i la vigilància dels acords que conté aquest Conveni quedaran encomanades a una comissió constituïda per dos membres: un serà el delegat de Personal (mentre en tenguí la condició) i un altre el que designi l'empresa.

La Comissió Paritària tindrà les funcions que la Llei li reconeix, així com la funció d'assessorament en els conflictes laborals que puguin sorgir en l'empresa durant la vigència del conveni.

La Comissió Paritària podrà dotar-se d'un reglament de funcionament, i ha de reunir-se amb caràcter ordinari una vegada cada sis mesos i amb caràcter extraordinari quan sigui necessari.

Art. 6è. PROCEDIMENT DE RESOLUCIÓ DE CONFLICTE EN CAS D'INAPLICACIÓ

En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del conveni, que disposarà d'un termini màxim de set dies per pronunciar-s'hi, a comptar des que la discrepància sigui plantejada.

Quan aquesta no assoleixi un acord, les parts es comprometen a recórrer al II Acord Interprofessional sobre Renovació i Potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears per resoldre de manera efectiva les discrepàncies sorgides en la negociació dels acords a què es refereix el present apartat.

Quan el període de consultes acabi sense acord i les parts no s'hagin sotmès als procediments esmentats o, malgrat la seva intervenció, no s'hagin resolt les discrepàncies, es podrà sotmetre la matèria a la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.

Art. 7è. COMPENSACIÓ I ABSORCIÓ

Les condicions que es pacten en aquest conveni substitueixen en la seva totalitat les que fins a la seva signatura regien per qualsevol pacte, causa o origen.

Les disposicions legals futures que puguin suposar un canvi econòmic en tots o alguns dels conceptes retributius pactats en aquest conveni, o suposin la creació d'altres de nous, únicament tindran eficàcia pràctica quan, considerats en totalitat i en còmput anual, superin els establerts en aquest conveni, i s'han d'entendre en cas contrari absorbits per les condicions pactades en aquest.

**Art. 8è. GARANTIA AD PERSONAM**

Les retribucions per tots els conceptes, considerades en el seu conjunt i còmput anual, de què gaudeixin els treballadors a l'entrada en vigor d'aquest Conveni seran respectades en la quantia que en aquest moment tenguin a títol estrictament personal.

En les condicions esmentades, s'inclouran tots els complements salarials negociats en aquest Conveni.

Art. 9è. NO VINCULACIÓ A LA TOTALITAT

En el supòsit que la jurisdicció laboral declari contrari a les disposicions legals vigents en el moment de la signatura del conveni algun dels seus pactes, només s'anul·larà la clàusula en controvèrsia, i ambdues parts es comprometen a negociar-la de nou.

Art. 10è. DRET SUPLETORI

En tot allò no regulat en aquest Conveni caldrà atènyer-se al que disposen les normes legals de caràcter general.

Art. 11è. GRUPS PROFESSIONALS

1. A cada grup professional li correspon un únic salari base.
2. Els grups professionals es divideixen en nivells. Dins els nivells s'estableix a quin d'aquests correspon un complement de lloc de treball.
3. El complement de lloc de treball depèn exclusivament de les funcions fetes pel treballador. És un complement no consolidable ni compensable.
4. La classificació en grups professionals i nivells és merament enunciativa i en cap cas no suposa l'obligació que hi hagi llocs de treball de tots els grups professionals ni de tots els nivells, cosa que estarà en funció de les necessitats de l'empresa.
5. Es permet la mobilitat sense cap requisit formal previ ni justificació de causa, segons indiquen els articles 22 i 39 de l'ET entre llocs de treball/nivells dins del mateix grup professional. En cada cas, el treballador deixarà de percebre el complement de lloc de treball que tinguí per passar a percebre el del nou lloc de treball en què s'integra.

Els treballadors que, com a conseqüència de la mobilitat funcional, desenvolupin funcions superiors a les de la seva categoria per un període superior a 6 mesos durant un any o a vuit durant dos anys, podran reclamar l'ascens a la categoria corresponent a les funcions realitzades, conformement a la normativa aplicable. Tindran dret, en tot cas, a percebre les diferències salarials corresponents.

Si per circumstàncies peremptòries o imprevisibles que ho justifiquin se li encomanen pel temps indispensable funcions inferiors a les que corresponguin a la seva categoria professional, el treballador tindrà dret a continuar percebent la seva retribució d'origen. Es comunicarà aquesta situació al delegat de Personal.

Independentment de l'anterior, els treballadors, sens detriment de la seva dignitat, podran ser ocupats en qualsevol tasca o comesa de les del seu grup professional durant els espais de temps que no tenguin feina corresponent a la seva categoria.

6. Els grups i nivells professionals són:

6.1. Grup professional I. Personal superior i tècnic. Funcions de caràcter tècnic i/o de comandament i organització. Inclou els nivells següents:

6.1.1. Directiu. Empleat que amb iniciativa pròpia i en l'àmbit de les normes dictades per la Direcció de l'empresa, depenent directament d'aquesta, exerceix funcions directives de comandament i organització.

6.1.2. Supervisor/expansió. Empleat que exerceix amb iniciativa i responsabilitat les funcions inherents a la supervisió i/o expansió de les agències de la Xarxa, amb plena responsabilitat i autonomia, depenent d'un altre directiu o de la Direcció General de l'empresa.

6.1.3. Cap de secció. Treballador que al capdavant d'un grup d'empleats i depenent d'un directiu, dirigeix la tasca de la seva àrea o secció, sens perjudici de la seva participació personal en el treball, i respon de l'execució correcta de les feines del personal a les seves ordres. Queden classificats en aquesta categoria professional els analistes de sistemes informàtics.

6.1.4. Cap de trànsit de primera. Empleat que dirigeix més de 50 vehicles.

6.1.5. Cap de trànsit de segona. Empleat que dirigeix entre 16 i 50 vehicles.

6.1.6. Encarregat general. Comandament amb responsabilitat del treball, encarregat de la disciplina i la seguretat del personal a càrrec seu i amb potestat per organitzar i dirigir en departaments on no sigui necessari un cap de secció.

6.2. Grup professional II. Personal administratiu. Funcions de caràcter administratiu, burocràtiques o de comptabilitat, incloses feines amb mitjans informàtics i ofimàtics i facturació. Inclou els nivells següents:



6.2.1. Oficial de primera. Empleat que sota la seva responsabilitat duu a terme amb la màxima perfecció feines que requereixen plena iniciativa. S'inclou gestió comercial a clients, visites a organismes i treballs de programació informàtica.

6.2.2. Oficial de segona. Empleats subordinats al responsable d'oficina i amb coneixements teòrics i pràctics adequats que duen a terme normalment amb la perfecció deguda i responsabilitat els treballs encomanats, inclosos comercial, tant en empresa com en visites a clients i organismes.

6.2.3. Auxiliar. Empleats que fan la seva feina sota les ordres de superiors i que duen a terme tasques variades com ara atenció i emissió de trucades, arxivament de documents, suport al departament de comptabilitat, confecció i lliurament de xecs, atenció a visites, atenció de fax, fotocòpies, elaboració, manteniment i actualització de fitxers i arxius, maneig d'equips informàtics, creació i actualització de bases de dades, resolució d'incidències, facturació, gestió de nòmines..., entre altres funcions.

6.2.4. Telefonista. Empleat que maneja la central telefònica o qualsevol altre sistema de comunicació de l'empresa; a més, se li poden assignar comeses de naturalesa administrativa, de gestió d'incidències, de control, de recepció...

6.3. Grup professional III. Personal de moviment. Empleats que es dediquen al moviment, classificació i arrossegament de mercaderies a les instal·lacions de l'empresa o fora. S'hi inclouen els nivells següents:

6.3.1. Encarregat de magatzem/logística. Responsable de magatzem o de logística.

6.3.2. Cap d'equip. Encarregat de gestionar la càrrega o descàrrega, ordenació de recollides i repartiments, atenció de reclamacions, control i vigilància.

6.3.3. Conductor. Empleat amb els permisos de conduir adequats que és contractat per a la conducció de furgonetes/furgons o camions.

6.3.4. Auxiliar de magatzem. Empleat que dependrà de l'encarregat de magatzem i farà funcions de càrrega, descàrrega, control de materials i existències, de sortides i arribades al magatzem.

6.3.5. Mosso. Treballador encarregat de moviment de paquets o sobres a les plataformes, càrrega, descàrrega, tasques de logística.

6.3.6. Missatger. Treballador amb moto pròpia, amb el permís de conduir adequat, que fa tasques de distribució de sobres i petita paqueteria.

6.3.7. Caminador. Treballador que, sense vehicle o amb bicicleta, duu a terme tasques de distribució de sobres i petita paqueteria.

5.4. Grup professional IV. Personal del serveis auxiliars. Treballadors que es dediquen a activitats auxiliars de la principal. S'hi inclouen els nivells següents:

5.4.1. Guarda. Encarregat de la vigilància de les instal·lacions.

5.4.2. Personal de manteniment i neteja. Empleat encarregat del manteniment de les instal·lacions i/o de la seva neteja.

Art. 12è. PERÍODE DE PROVA

1. La durada màxima del període probatori, que haurà de concertar-se per escrit, serà de 6 mesos per als nivells 1, 2, 3 i 4 del grup professional I, de 3 mesos per a la resta del personal del grup I i de 2 mesos per als altres treballadors.

2. Durant el període de prova, el treballador tindrà els drets i les obligacions corresponents a la seva categoria professional i lloc de treball que exerceixi, com si fos de plantilla, excepte els derivats de la resolució laboral, que podrà produir-se a instàncies de qualsevol de les parts durant el seu transcurs, sense necessitat de preavís i sense que cap de les parts tenguí dret a cap indemnització, i el desistiment s'ha de comunicar per escrit.

3. La incapacitat temporal del treballador per qualsevol causa paraitzarà el còmput del període de prova, i aquest es reprendrà quan el treballador s'incorpori al seu lloc de treball.

4. El treballador que hagi cessat en l'empresa i torni a ingressar-hi quedarà subjecte igualment al període de prova corresponent al nou contracte sempre que hagi transcorregut més d'un any entre el seu cessament i la nova alta i/o quan ho faci exercint funcions diferents.

5. Qualsevol treballador a qui es promoció a un grup professional superior estarà subjecte a un període de prova de sis mesos per estudiar l'adaptació a les seves noves funcions i responsabilitats, amb dret a percebre el complement del lloc de treball a què se'l promoció. Si no supera el període de prova, el treballador tindrà dret a retornar al seu lloc de treball anterior a la promoció, i també retornarà al seu salari en les condicions del lloc d'origen.

6. Aquest període de prova també se succeirà en el grup professional I, quan s'ascendeixi als nivells 1, 2 o 3 des de nivells inferiors.

Art. 13è. PREAVÍS

1. El treballador que deixi de prestar serveis en l'empresa, ho haurà de comunicar per escrit i amb una antelació mínima de 30 dies si està inclòs en el grup professional I i de 15 dies per a la resta de grups professionals, llevat que hi hagi indicació d'un altre termini en el seu contracte de treball. En cas d'incompliment, l'empresa estarà facultada per deduir de la liquidació final un nombre de dies equivalent al del preavís no comunicat.

**Art. 14è. PROMOCIÓ PROFESSIONAL**

1. La promoció, dins de cada grup professional, la farà la Direcció de l'empresa prenent com a referències fonamentals el coneixement de les comeses bàsiques del lloc de treball que s'ha de cobrir, l'experiència en les funcions assignades al lloc esmentat o similars, els anys de prestació de serveis a l'empresa, la idoneïtat per al lloc i les facultats organitzatives de l'empresa.
2. El fet que es produeixi una baixa no comportarà l'existència automàtica de vacant, que només es crearà quan així ho determini la Direcció de l'empresa en virtut de les seves facultats d'organització del treball i en funció de les seves necessitats reals.

Art. 15è. JORNADA DE TREBALL

1. La jornada ordinària de treball serà de 40 hores setmanals de treball efectiu, de mitjana en còmput anual, amb distribució irregular de jornada del 40 % i de dilluns a diumenge.
2. Per fer canvis en la distribució de la jornada no serà necessari preavis per als treballadors del grup professional III i es donarà un dia de preavis als treballadors inclosos en la resta de grups professionals.
3. L'empresa respectarà els períodes mínims de descans diari i descans mínim entre jornades de 12 hores.
4. No s'abonaran hores extres fins que es completi la distribució de jornada anual.

Art. 16è. DIES FESTIUS

Per la naturalesa de la prestació de serveis de la nostra empresa, tots els treballadors hauran de prestar els seus serveis en els dies festius en què l'empresa hagi de donar servei, i les jornades esmentades es consideraran com a ordinàries i incloses en el 40 % de distribució irregular.

Art. 17è. HORES EXTRAORDINÀRIES

1. Tindran la consideració d'hores extraordinàries les hores de treball que excedeixen la jornada ordinària, diària o setmanal, i no es computaran les que es compensin per temps de descans equivalents.
2. L'empresa podrà organitzar la jornada de cada treballador, la qual pot variar en el límit màxim del 40 % anual de tal manera que, quan sigui necessari pel volum de producció la realització d'hores extraordinàries, l'empresa procedirà a notificar al treballador amb el termini previst en l'article 15 la necessitat de canviar la seva jornada laboral per adequar-se al canvi productiu, tant quan sigui per incrementar la jornada com quan sigui necessari disminuir-la.
3. Així, es portaran quadrants mensuals de cada treballador i cada departament, amb la intenció de regular les jornades i adaptar-les al treball existent en cada moment.
4. Per la naturalesa de la nostra activitat i independentment del repartiment irregular de la seva jornada, una vegada superat el percentatge de mobilitat d'aquesta, s'obliga a realitzar les hores extraordinàries necessàries per finalitzar els treballs de conducció, lliurament o repartiment i recollida, sortida o arribades de rutes...
5. No es computaran com a hores extraordinàries les que es compensin per temps de descans equivalents. Els temps de descans seran programats de comú acord entre empresa i treballador interessat, preferiblement per als moments de menor activitat de l'empresa i amb una adequada organització per departaments.
6. Els treballadors inclosos en el grup professional I tenen inclòs en el seu complement de lloc de treball la retribució de qualsevol hora extraordinària que puguin fer tenint en compte que aquests treballadors estan obligats a una responsabilitat i gaudeixen d'una autonomia superior en l'organització de les funcions inherents al seu treball.

Art. 18è. VACANCES

1. Les vacances seran de 31 dies naturals, o 22 dies hàbils, per al personal que tingui un any, com a mínim, d'antiguitat en l'empresa. Si l'antiguitat és menor, es gaudirà de 2,5 dies naturals per cada mes d'antiguitat en el moment d'agafar-les, computats de 1r d'agost a 1r d'agost.
2. De les vacances se n'ha de gaudir dins l'any natural i s'han de sol·licitar entre els dos períodes de sol·licitud habilitats a l'efecte:
 - 2.2. En la segona quinzena del mes de novembre es presentaran les sol·licituds de vacances per a gaudi el primer trimestre de l'any següent i són els dies de vacances per gaudir dels corresponents al període que s'inicia amb l'any natural.
 - 2.3. En la 2a quinzena del mes de febrer es presentaran les sol·licituds de vacances per gaudir dins els tres últims trimestres de l'any natural.





3. Si no hi ha acord entre treballador i empresa, les vacances només es podran dividir en dos períodes i hauran de computar-se en dies naturals.
4. Si hi ha acord entre treballador i empresa, les vacances podran computar-se en dies hàbils o naturals i repartir-se en els períodes negociats entre les parts. No es podran barrejar sol·licituds en dies hàbils i naturals. Si el treballador opta per sol·licitar els dies de vacances en dies hàbils, no podrà sol·licitar en aquell mateix període dies naturals o viceversa.
5. No es permetrà el gaudi de vacances en les àrees operatives (atenció al client, campanyes, generació de trameses, encreuament, distribució, internacional, insular...), en les tres últimes setmanes del mes de desembre.
6. No s'autoritzen vacances sol·licitades fora de termini o canvis en aquestes, si afecten les esmentades sol·licituds vacances ja concedides a altres companys del mateix departament.

ART. 19è. RETRIBUCIÓ SALARIAL

1. Estarà compresa per tots o alguns dels conceptes següents:

- 1.1. Salari base: serà el mateix dins de cada grup professional per a tots els nivells.
- 1.2. Complementos lloc de treball: seran els que es derivin de les característiques especials del lloc de treball exercit o de la forma de dur a terme l'activitat professional. No consolidables.
- 1.3. Complement de nocturnitat: per la naturalesa de la nostra activitat, no s'abonarà cap suplement per nocturnitat. Els treballadors contractats seran avisats de la necessitat de realització d'hores nocturnes i que aquestes estaran incloses en la remuneració pactada. Per al treballador que ho sigui a la data de signatura d'aquest Conveni, aquest complement quedarà inclòs en el complement que es defineixi com a *ad personam*.
- 1.4. Complementos per quantitat o qualitat de treball: s'estableixen per retribuir una millor qualitat o una quantitat de treball fet més gran i són, entre d'altres, les hores extraordinàries, plus d'activitat, primes, bonus, incentius, comissions... No tenen caràcter de consolidables. S'hi inclou la producció dels missatgers feta de més sobre la seva facturació mínima/mes. Aquests complementos podran pactar-se individualment amb cada treballador, i no n'és obligatori el pagament si no hi ha un acord previ.
- 1.5. Complementos extrasalarials: com poden ser les dietes o el plus de transport. Podran pactar-se individualment amb cada treballador i no n'és obligatori el pagament si no hi ha un acord previ.
- 1.6. Pagues extraordinàries: seran 2 d'anyals, estiu i Nadal. L'import de cada una serà de 30 dies de salari base + complement de lloc.
- 1.7. Retribució missatger: Salari base, pppe, plus locomoció i complement de lloc de treball (perillositat) + complement per quantitat de treball.

Art. 20è. TAULES SALARIALS

Es detallen en l'annex I.

Art. 21è. RÈGIM DISCIPLINARI

Són faltes les accions o omissions dels treballadors comeses amb motiu del seu treball, en connexió amb aquest o que en derivin, que suposin infracció de les obligacions de tot tipus. Es classifiquen en lleus, greus i molt greus.

1. Faltes lleus

- 1.1. Tres faltes de puntualitat en el treball, sense la justificació deguda, comeses en el període d'1 mes.
- 1.2. No preavisar la falta al treball.
- 1.3. L'abandonament del treball dins de la jornada, sense causa justificada, encara que sigui per breu temps.
- 1.4. Distraccions o negligències en la conservació del material.
- 1.5. La falta de respecte i consideració de caràcter lleu al personal de l'empresa i al públic, amb la inclusió de les faltes d'higiene i neteja personal.
- 1.6. La no utilització del vestuari i de l'equip que hagi estat facilitat per l'empresa. Si no s'utilitza equip que sigui considerat EPI pel Pla de Prevenció de Riscos, la falta es considerarà greu.
- 1.7. Faltar al treball 1 dia, sense causa justificada, en el període d'1 mes.
- 1.8. La negligència en la manipulació de trameses de clients, per part del mosso que provoca la caiguda del paquet i ruptura del seu contingut.
- 1.9. L'incompliment de la normativa en PRL de la qual hagi estat informat el treballador. Si l'incompliment genera dany per a les coses es considerarà falta greu que pot ser molt greu depenent del dany econòmic ocasionat. Si l'incompliment genera risc d'accident per a si o per a una altra persona, ja sigui treballador, client o visitant, es considerarà falta greu, que pot ser molt greu en cas de produir-se l'accident.

2. Faltes greus



- 2.1. Més de 3 faltes no justificades de puntualitat en l'assistència al treball, comeses durant el període d'1 mes.
- 2.2. Faltar 2 dies al treball, en el termini d'1 mes, sense causa justificada.
- 2.3. Lliurar-se a jocs, siguin els que siguin, en la jornada de treball, si pertorben el servei.
- 2.4. La desobediència de les ordres i instruccions de l'empresari en qualsevol matèria de treball, inclosos els controls d'assistència, i també no donar compliment als tràmits administratius que siguin pressupòsit o conseqüència de l'activitat que ha de fer el treballador.
- 2.5. L'al·legació de causes falses per a les llicències.
- 2.6. La negligència reiterada o desídia en el treball que n'afecti la bona marxa.
- 2.7. Les imprudències o negligències en acte de servei. Es qualifica d'imprudència en acte de servei el no ús de les peces de vestir i dels equips de seguretat de caràcter obligatori.
- 2.8. Fer sense permís feines particulars durant la jornada, així com utilitzar per a usos propis el material de l'empresa.
- 2.9. Les faltes de respecte i consideració als qui treballen en l'empresa, als usuaris i al públic, que constitueixin infracció dels drets constitucionalment reconeguts a aquests.
- 2.10. L'abús d'autoritat amb motiu del treball, de manera que es considerarà així la comissió d'un fet arbitrari sempre que es presentin infracció manifesta i deliberada d'un precepte legal i perjudici notori per a un inferior.
- 2.11. Les expressades en els apartats 1.2), 1.3), 1.4) i 1.7) d'aquest mateix article, sempre que la falta de notificació amb caràcter previ a l'absència, l'abandonament del treball en la jornada o la falta al treball sense causa justificada siguin motiu de retard a la sortida dels vehicles o produeixin trastorn en el normal desenvolupament de l'activitat, i/o que de les distraccions o negligències en la conservació del material se'n deriven perjudicis per a l'empresa.
- 2.12. La reiteració o reincidència en falta lleu (exclosa la de puntualitat), encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'1 trimestre i havent existit sanció que no sigui la d'amonestació verbal; i qualsevol altra de naturalesa anàloga a les precedents.
- 2.13. La continuada i habitual falta d'higiene i neteja, de tal índole que produeixi queixes justificades dels seus companys de feina.
- 2.14. Per al missatger/conductor: pèrdua o extraviament de la mercaderia imputable al treballador. S'entendrà que hi ha negligència quan el treballador hagi deixat sense custodiar els paquets transportats per al seu lliurament o no utilitzi els mitjans de seguretat que són obligatoris (panys en el cas de les furgonetes).
- 2.15. Per al missatger/conductor: ometre la conclusió d'un servei prèviament acceptat al·legant l'acabament de la jornada laboral.
- 2.16. Per al missatger/conductor: rebutjar la realització d'un servei ordinari sense que es presenti causa justificada.
- 2.17. Simulacions, enganys, demores en la realització dels treballs, fingir avaries, accidents, robatoris, problemes de trànsit, problemes personals... Si es considera transgressió de la bona fe contractual es qualificaria com a molt greu.

3. Faltes molt greus

- 3.1. Més de 10 faltes no justificades de puntualitat comeses en un període de 6 mesos o 20 durant un any.
- 3.2. Les faltes injustificades al treball durant 3 dies consecutius o 5 alterns en un període de 6 mesos, o 10 dies alterns durant 1 any.
- 3.3. La indisciplina o desobediència en el treball. Es qualificarà en tot cas com a falta molt greu quan impliqui trencament de la disciplina o se'n derivi perjudici per a l'empresa o companys de feina.
- 3.4. Les ofenses verbals o físiques a l'empresari o a les persones que treballen en l'empresa o als familiars que hi convisquin.
- 3.5. La transgressió de la bona fe contractual, i també l'abús de confiança en l'acompliment del treball, i es consideraran com a tals el frau o la deslleialtat en les gestions encomanades; el furt o robatori, tant als seus companys de feina com a l'empresa o a qualsevol persona, realitzat dins de les dependències o vehicles d'aquesta, o en qualsevol lloc si és en acte de servei; violar el secret de la correspondència o documents propis o confiats a l'empresa per al transport o revelar a estranys dades que es coneguin per raó del treball.
- 3.6. La disminució continuada o voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.
- 3.7. L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en el treball.
- 3.8. L'abandonament del treball, encara que sigui per temps breu, si fos causa d'accident.
- 3.9. La imprudència o negligència en acte de servei si implicàs risc d'accident o perill d'avaria per a la maquinària, vehicle o instal·lacions.
- 3.10. La reincidència en faltes greus, encara que siguin de diferent naturalesa, sempre que es cometin dins un trimestre i hagin estat sancionades; i qualsevol altra de naturalesa anàloga a les precedents.
- 3.11. Per al missatger/conductor: falsejar l'albarà del servei imitant firmes dels clients o destinataris o liquidant en aquest imports diferents als del servei efectuat.
- 3.12. Per al missatger: la no consecució del rendiment mínim pactat.
- 3.13. L'assetjament sexual o la persecució per raó de sexe, desenvolupats en l'àmbit laboral i que atemptin contra la dignitat del treballador o treballadora objecte d'aquesta.
- 3.14. La persecució laboral (*mobbing*) que atempti de manera continuada contra la dignitat del treballador afectat.

4. Sancions

- Per faltes lleus: amonestació escrita o suspensió de sou i feina fins a 2 dies.
- Per faltes greus: suspensió de sou i feina de 3 a 15 dies.
- Per faltes molt greus: suspensió de sou i feina de 16 a 45 dies o acomiadament.

5. Prescripció



Les faltes dels treballadors prescriuen:

Faltes lleus: als 10 dies hàbils.

Faltes greus: als 20 dies hàbils.

Faltes molt greus: als 60 dies hàbils

El termini s'inicia a partir del moment en què l'empresa va tenir coneixement de la comissió de la falta i, en tot cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

Art. 22è. RETIRADA DEL PERMÍS DE CONDUIR

1. Quan a un missatger o a un conductor li sigui suspès el permís de conducció, la circumstància esmentada provocarà la suspensió del seu contracte de treball durant un període màxim de 45 dies durant els quals el treballador no prestarà el servei per al qual va ser contractat i l'empresa s'eximirà de les obligacions del contracte, amb inclusió de les econòmiques.

Passat aquell període de temps, si el treballador ha recuperat el seu permís de conducció, reingressarà al seu lloc de treball. Si no l'ha recuperat, el contracte s'extingirà definitivament, per la impossibilitat de compliment de la prestació laboral.

2. El treballador que ha estat suspès del seu permís de conduir i el recupera, i reingressa al seu treball després del període de suspensió laboral, i torna a trobar-se en la situació de suspensió del permís de conduir en un període no superior a 3 anys des de la primera suspensió, no conservarà el dret a la suspensió temporal del seu contracte de treball, sinó que es produirà definitivament l'extinció del seu contracte per impossibilitat de compliment de la prestació laboral.

3. Independent de tot l'anterior, l'empresa valorarà si la causa de pèrdua del carnet de conduir és constitutiva de falta i sanció segons el règim disciplinari de l'empresa, amb la qual cosa procediria en funció d'aquest.

Art. 23è. LLICÈNCIES I PERMISOS

1. Totes les previstes en l'article 37.3, 37.4, 37.4 bis, 37.5, 37.6 i 37.7 de l'ET.

2. S'entendrà per desplaçament als efectes de la llicència de l'art. 37.3.b) de l'ET quan el treballador hagi de viatjar fora de la província del seu centre de treball o, dins aquesta, el viatge li suposi un temps superior a 6 hores utilitzant els serveis públics normals.

3. Els beneficis establerts per a matrimonis o cònjuges, els serà d'aplicació en la mateixa mesura a les parelles de fet legalment constituïdes.

4. En el cas que el treballador s'aculli al seu dret a guarda legal per compliment dels requisits de l'article 37.5 de l'ET, i en aplicació del seu dret de concreció d'horari segons l'article 37.6 de l'ET; tenint en compte l'activitat de la nostra empresa i les seves necessitats productives i organitzatives, l'horari reduït que faci el treballador a causa de guarda legal haurà d'estar comprès dins l'horari que el treballador estigui fent abans de l'inici de la guarda legal.

Si el treballador que opta a concreció horària per guarda legal té un horari d'origen en què, en certs períodes de la jornada, només tinguessin aquest horari l'esmentat treballador i màxim 2 treballadors més del seu departament, el nou horari d'aquest treballador haurà d'estar comprès per aquelles hores en què coincideix amb menor nombre de treballadors, per evitar que l'empresa hagi de realitzar canvi d'horari a cap altre treballador o hagi d'augmentar els seus costos amb la contractació de nous treballadors.

5. El treballador haurà d'acreditar davant de l'empresa el fet i les circumstàncies que donin lloc al gaudi de la llicència.

6. Les llicències se sol·licitaran per escrit al cap corresponent amb la màxima antelació.

7. La llicència s'inicia en la data en la qual es produeix el fet que l'ocasiona.

8. En el cas que se superposin diferents causes de llicència es concedirà únicament la que tingui atribuïda un major nombre de dies de gaudi.

9. La llicència s'abonarà tenint en compte salari base + complement lloc de treball. S'exclouen expressament els complements per quantitat i qualitat del treball, complements extrasalarials i plus de locomoció.

Art. 24è. ROBA DE FEINA

1. L'empresa facilitarà anualment el personal de moviment:

Estiu: 2 pantalons i 2 camises/samarretes/polos de màniga curta/guants



Hivern: 2 pantalons, 2 camises/samarretes de màniga llarga, 2 jaquetes i 2 jerseis/polos/guants.

Cada 2 anys, un anorac.

2. Als treballadors per als quals s'avaluï el risc en mesures preventives de prevenció de riscos laborals se'ls proporcionarà calçat de seguretat.

3. L'ús d'aquestes peces serà obligatori durant la realització de la jornada laboral.



**ANNEX I**

TAULES SALARIALS			
GRUP PROFESSIONAL I NIVELL PROFESSIONAL	SALARI BASE (BRUT/ANY)	COMPLEMENTS LLOC TREBALL (BRUT/ANY)	TOTAL SALARI + COMPLEMENT (BRUT/ANY)
GRUP I: Personal superior i tècnic			
I.1 : Directiu	15.174,93	24.825,07	40.000,00
I.2: Supervisor/expansió	15.174,93	9.825,07	25.000,00
I.3: Cap de secció	15.174,93	9.825,07	25.000,00
I.4: Cap de trànsit de primera	15.174,93	4.825,07	20.000,00
I.5: Cap de trànsit de segona	15.174,93	2.825,07	18.000,00
I.6: Encarregat general	15.174,93	2.825,07	18.000,00
GRUP II: Personal administratiu			
II.1: Oficial de primera	11.636,13	4.240,52	15.876,66
II.2: Oficial de segona	11.636,13	2.195,88	13.832,01
II.3: Auxiliar	11.636,13		11.636,13
II.4: Telefonista	11.636,13		11.636,13
GRUP III: Personal de moviment			
III.1: Encarregat de magatzem	10.314,07	5.562,59	15.876,66
III.2: Cap d'equip	10.314,07	5.562,59	15.876,66
III.3: Conductor	10.314,07	2.908,91	13.222,98
III.4: Auxiliar de magatzem	10.314,07		10.314,07
III.5: Mosso	10.314,07		10.314,07
III.6: Missatger	10.314,07		10.314,07
III.7: Caminador	10.314,07		10.314,07
GRUP IV: Personal de serveis auxiliars			
IV.1: Guarda	9.214,884		9.214,88

