

SECCIÓN TERCERA

Excma. Diputación Provincial de Zaragoza

HACIENDA Y RÉGIMEN INTERIOR

Núm. 8.826

ANUNCIO relativo a citación para notificación por comparecencia a acreedores por obligaciones reconocidas pendientes de pago.

Se encuentran en la Tesorería de la Diputación Provincial de Zaragoza documentos contables de “Reconocimiento de obligación” que no han podido pagarse por no disponer, en cada caso, de la identificación de la cuenta bancaria que todo acreedor de esta Corporación debe facilitar.

En consecuencia, para notificar la existencia de dichos documentos, después de haberlo intentado en los domicilios de los acreedores o beneficiarios resultando desconocidos o ausentes, y cuyo pago no se ha llevado a cabo por causas no imputables a la Administración, se realiza la presente citación a las siguientes personas y por los conceptos que se relacionan, de conformidad con lo establecido en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE núm. 285, de 27 de noviembre), modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero (BOE núm. 12, de 14 de enero).

Acreedor o beneficiario Dirección	Identificados fiscal Nº de Obligación	Ejercicio/Concepto	Importe
GRUPO GASMEI S.L.U.	B84745801 220140009668	2014 / Alquiler botellas medicinales Plaza de Toros.	1.089,85 €
HEREDEROS DE JOSEFA CARIDAD ARANDA CARRASCOSA	25442617V 2201110044666	2011 / Indemnización e intereses afectados en T.M. Torralba de los Frailes.	98,44 €

Los anteriores acreedores deberán comparecer, por sí o debidamente representados, en los términos de los artículos 45 y siguientes de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, ante la Tesorería de la Diputación Provincial de Zaragoza (calle Cinco de Marzo, 8, 50071 Zaragoza), en el plazo de quince días naturales, contados desde el siguiente al de la publicación del presente anuncio.

Asimismo, se advierte de que, transcurrido dicho plazo sin haber comparecido, la notificación se entenderá producida desde el día siguiente al del vencimiento del plazo señalado para comparecer, a los efectos de determinación del plazo de prescripción de las obligaciones de la Hacienda Pública, expuesto en el artículo 25.1 b) de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

Zaragoza, a 29 de septiembre de 2016. — El presidente, Juan Antonio Sánchez Quero.

SECCIÓN QUINTA

Excma. Ayuntamiento de Zaragoza

Área de Servicios Públicos y Personal

Departamento de Recursos Humanos

Núm. 8.827

El tribunal de selección encargado de juzgar la oposición convocada para la provisión de tres plazas (dos por turno libre y una reservada a personas con discapacidad) de técnica/o superior informática/o del Ayuntamiento de Zaragoza por el turno libre ordinario sistema oposición, ha acordado que el primer ejercicio del proceso selectivo tendrá lugar el día 17 de octubre de 2016, a las 9:00 horas, en el Auditorio de Zaragoza, aula número 11, en calle Eduardo Ibarra, 3, de Zaragoza.

Los aspirantes deberán ir provistos de DNI o documento equivalente (pasa-porte o carné de conducir).

Lo que se hace público para general conocimiento.

Zaragoza, a 30 de septiembre de 2016. — El presidente, José Luis Serrano Bové. — El secretario, Angel Sierra Acín.

Consejo Provincial de Urbanismo de Zaragoza

Núm. 8.858

RESOLUCIÓN de 22 de septiembre de 2016 del presidente del Consejo Provincial de Urbanismo de Zaragoza por la que se amplía el plazo para la resolución del expediente relativo a la delimitación de suelo urbano de Plasencia de Jalón. Cumplimiento de prescripciones (CPU 2015/83).

ANTECEDENTES DE HECHO:

Primero. — El Consejo Provincial de Urbanismo de Zaragoza es un órgano colegiado de la Administración de la Comunidad Autónoma, con funciones activas y consultivas en materia de urbanismo, conforme se determina en el artículo 6.1 del Texto Refundido de la Ley de Urbanismo de Aragón.

Segundo. — El funcionamiento del Consejo Provincial de Urbanismo de Zaragoza se regula en la sección tercera del capítulo II del Decreto 129/2014, de 29 de julio, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el Reglamento de los Consejos Provinciales de Urbanismo vigente de acuerdo con lo indicado en la disposición final segunda, desde el 1 de septiembre de 2014.

El artículo 4.2 g) de la normativa citada atribuye, como competencia del presidente, la adopción de las resoluciones sobre ampliaciones de plazos en los términos establecidos en el citado Reglamento, así como en el artículo 49 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

La citada resolución ha de ir precedida, de acuerdo con el artículo 5.2 g) del Decreto 129/2014, de 29 de julio, del Gobierno de Aragón, por una propuesta del vicepresidente del Consejo Provincial de Urbanismo.

Tercero. — El número y complejidad de los expedientes remitidos al Consejo Provincial de Urbanismo de Zaragoza para su informe o aprobación hacen imposible, con los medios humanos y materiales existentes, la emisión del acuerdo correspondiente en los plazos establecidos. Así, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 74 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, así como lo preceptuado por el artículo 14 del Decreto 129/2014, de 29 de julio, de los Consejos Provinciales de Urbanismo, que establece que “el presidente de los Consejos Provinciales de Urbanismo, a propuesta del vicepresidente, de oficio o a instancia de parte, podrá ampliar de forma motivada el plazo para adoptar acuerdo, de conformidad con la legislación de procedimiento administrativo común, siempre que la ampliación acordada no exceda de la mitad de los plazos fijados por la normativa urbanística”. Por tanto, sería necesaria una ampliación de los plazos establecidos por el término de un mes para la adopción de acuerdo en el expediente relativo a la delimitación de suelo urbano de Plasencia de Jalón. Cumplimiento de prescripciones (CPU 2015/83).

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

Primero. — La Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en la redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, en su artículo 49.1, permite a la Administración acordar la ampliación de los plazos establecidos, de oficio o a instancia de parte, siempre que “no exceda de la mitad de los mismos, si las circunstancias lo aconsejan y con ello no se perjudican derechos de tercero”. Por su parte, el Decreto 129/2014, de 29 de julio, de los Consejos Provinciales de Urbanismo, en su artículo 14, establece que “el presidente de los Consejos Provinciales de Urbanismo, a propuesta del vicepresidente, de oficio o a instancia de parte, podrá ampliar de forma motivada el plazo para adoptar acuerdo, de conformidad con la legislación de procedimiento administrativo común, siempre que la ampliación acordada no exceda de la mitad de los plazos fijados por la normativa urbanística”.

Segundo. — Conforme lo establecido en el artículo 54.1 e) de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, la ampliación de plazos viene motivada por el número y complejidad de los expedientes objeto de debate.

Tercero. — Consta informe propuesta de la vicepresidenta del Consejo Provincial de Urbanismo de Zaragoza de fecha 21 de septiembre de 2016.

En virtud de lo expuesto,

Esta Presidencia efectúa la siguiente resolución:

Primero. — Ampliar el plazo, por un mes adicional, para la adopción de acuerdo, si procede, en el expediente relativo a la delimitación de suelo urbano de Plasencia de Jalón. Cumplimiento de prescripciones (CPU 2015/83).

Segundo. — Notificar el presente acuerdo al Ayuntamiento de Plasencia de Jalón.

Tercero. — Publicar la presente resolución en el BOPZ.

Cuarto. — Contra la presente resolución no cabe recurso alguno, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49.3 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico y Procedimiento Administrativo Común.

Zaragoza, 22 de septiembre de 2016. — El presidente del Consejo Provincial de Urbanismo de Zaragoza, Carmelo Bosque Palacín.

Servicio Provincial de Economía y Empleo CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Mensajerías Reunidas Worldwide, S.L.

Núm. 8.584

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Mensajerías Reunidas Worldwide, S.L.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Mensajerías Reunidas Worldwide, S.L., para los años 2016 a 2019 (código de convenio 50100412012016), suscrito el día 7 de septiembre de 2016 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial, junto con su documentación complementaria, el día 9 de septiembre de 2016, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 14 de septiembre de 2016. — La directora del Servicio Provincial, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

CAPÍTULO PRIMERO

PARTES NEGOCIADORAS

Artículo 1.º *Partes negociadoras.*

El presente convenio colectivo de empresa ha sido suscrito por la comisión negociadora formada, de una parte, por la Representación Unitaria de los trabajadores de la empresa Mensajerías Reunidas Worldwide, S.L., con CIF B50888544 y, de otra, por la Dirección de la citada empresa.

CAPÍTULO SEGUNDO

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 2.º *Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo será de aplicación en la empresa Mensajerías Reunidas Worldwide, S.L., dedicada a la prestación de servicios de mensajería, recadería, reparto y manipulación de correspondencia y paquetería, así como sus actividades complementarias.

Art. 3.º *Ámbito personal.*

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán aplicables a la totalidad de los trabajadores/as de la empresa Mensajerías Reunidas Worldwide, S.L., con CIF B50888544, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.º *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo será de aplicación a los/las trabajadores/as vinculados al centro de trabajo que la empresa tiene en la provincia de Zaragoza.

Art. 5.º *Ámbito temporal.*

El presente convenio colectivo entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2016, manteniéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2019. Salvo posterior pacto por escrito, las prórrogas del mismo se entenderán pactadas por año natural.

A partir del 31 de octubre de 2019, el convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, de conformidad con los siguientes requisitos:

—La denuncia deberá realizarse por escrito y por cualquier medio que permita prueba de recepción por la parte destinataria.

—La denuncia deberá realizarse con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento inicial, o con dos meses de antelación durante la vigencia de cualquiera de sus prórrogas.

—El convenio se mantendrá en vigor hasta que se alcance un nuevo acuerdo.

Art. 6.º *Garantías personales.*

Sin perjuicio de los cambios que puedan producirse en la cuantía de los diferentes conceptos salariales, todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente convenio, estimadas en su conjunto, tienen la condición de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o condiciones actualmente existentes en la empresa que impliquen una condición más beneficiosa para su personal trabajador en relación con las pactadas en este convenio, subsistirán como garantía personal para los trabajadores que vengán disfrutando de ellas. En este sentido, en caso de producirse diferencias salariales, se complementarán en concepto “ad personam”, hasta igualar la cuantía bruta en cómputo anual que los trabajadores afectados vinieran percibiendo.

Cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores/as que los fijados en el presente convenio, no operará la compensación y absorción.

Art. 7.º *Comisión paritaria del convenio.*

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

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

Para que exista acuerdo se requerirá el voto acorde de la mayoría de las representaciones. De las reuniones celebradas por la comisión se levantará acta en las que figurarán las decisiones tomadas, debiéndose ser firmadas las actas por la totalidad de los miembros asistentes a las mismas.

La comisión estará domiciliada en la sede de “Interlaboris Negociación, S.L.U.”, sita en Madrid, en Paseo de la Castellana nº 173, 8º izq. donde se custodiará el libro de actas de la misma.

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

Art. 8.º *Cláusula de descuelgue e inaplicación del convenio.*

El convenio colectivo obliga a Mensajerías Reunidas Worldwide, S.L., ya sus trabajadores durante todo el tiempo de su vigencia. Sin perjuicio de lo

anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, que afecten a las siguientes materias:

— Jornada de trabajo.

— Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

— Régimen de trabajo a turnos.

— Sistema de remuneración y cuantía salarial.

— Sistema de trabajo y rendimiento.

— Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores

— Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas de conformidad con lo establecido en el vigente Estatuto de los Trabajadores, cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas de conformidad con lo establecido en el vigente Estatuto de los Trabajadores cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período 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 le fuera planteada. Si finalmente la mediación de la comisión paritaria del convenio fuera infructuosa, cualquiera de las partes podrá acudir para solventar las discrepancias a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA), gestionado por el SAMA

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

Art. 9.º *Resolución extrajudicial de conflictos.*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo se adhieren y someten expresamente al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón. Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a las partes firmantes del presente convenio durante su vigencia y ámbito de aplicación en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), en el marco de lo acordado por los agentes sociales en el ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

CAPÍTULO TERCERO

CLÁUSULAS DE EMPLEO

Art. 10. *Ingreso al trabajo.*

El ingreso y contratación de trabajadores se considera hecho a título de prueba si así se pacta por escrito en el contrato de trabajo. En todo caso, dicho período de prueba no podrá ser superior a seis meses para el personal técnico titulado, ni a dos meses para el resto de trabajadores no cualificados.

La empresa, durante dicho período de prueba, propondrá, y el trabajador/a realizará las experiencias que constituyen el objeto de la prueba, las cuales se corresponderán con las funciones a realizar según su grupo y nivel profesional.

Durante el período de prueba el trabajador/a tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes al grupo y nivel profesional que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse, a instancia de cualquiera de las partes, sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna, si la extinción se produce por no haber superado el período de prueba, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

Salvo pacto en contrario estipulado por escrito en el contrato de trabajo, las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

Art. 11. *Contratación.*

En los contratos de duración determinada a los que se refiere el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes se remiten a lo establecido en el convenio colectivo superior que fuera de aplicación.

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, dentro de la actividad normal del sector se identifica como contrato por obra o servicio determinado el vinculado a la duración del contrato de arrendamiento de obra o de servicios entre la empresa de mensajería y su cliente, siempre que la prestación de servicios del trabajador se realice en forma exclusiva o preferente para dicho cliente, que podrá ser tanto persona física como jurídica, así como de titularidad privada o pública. En este sentido, quedan incluidos todos los tipos de contratación con la Administración.

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

Art. 12. *Liquidación y finiquito.*

A la finalización o extinción de la relación laboral por cualquier motivo la empresa deberá practicar la correspondiente liquidación de haberes y entregar al trabajador/a, con antelación a la fecha de finalización o extinción de la relación laboral, la propuesta de finiquito.

En el momento de la firma del finiquito, el trabajador/a podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores, haciéndose constar en el finiquito el hecho de su firma ante un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador ha renunciado a dicha posibilidad. El pago de la liquidación del finiquito se realizará como máximo al día siguiente de la extinción de la relación laboral.

Art. 13. *Ceses voluntarios.*

Los trabajadores/as que deseen causar baja voluntaria en la empresa estarán obligados a comunicarlo a la misma, por escrito, y con una antelación mínima de quince días a la fecha de efectividad de la baja. La falta de preaviso dará derecho a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe diario de su salario por cada día de retraso en el aviso.

Asimismo, en las contrataciones temporales y eventuales que superen los doce meses, la empresa preavisará la finalización del contrato con una antelación de quince días. La falta de preaviso dará derecho al trabajador al cobro de una cuantía equivalente al importe diario de su salario por cada día de retraso en el preaviso.

CAPÍTULO CUARTO

DERECHOS SOCIOLABORALES Y DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Art. 14. *Igualdad y no discriminación.*

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

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

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

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

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

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

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

Art. 15. *Salud y prevención de riesgos.*

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio colectivo tienen derecho a que la prestación de sus servicios se adapte a las medidas y normas que, con carácter general y obligatorio, establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales u aquella que la venga a sustituir.

La empresa deberá cumplir la normativa referida a la salud y prevención de riesgos laborales en todos sus términos con especial significación en lo que se refiere a la maternidad y embarazo, desarrollando las acciones y medidas

que sean necesarias para lograr que las condiciones de trabajo, si es que fuese necesario, representen el menor riesgo y no afecten negativamente a la salud de los trabajadores, informando de todo ello a los representantes legales de los trabajadores en los términos y en las condiciones previstas legalmente.

Asimismo los trabajadores tendrán derecho a que anualmente se les entregue la ropa de trabajo establecida en la empresa en cada temporada, todo ello de conformidad con las disposiciones en vigor y las instrucciones de la central en dicha materia.

La comisión paritaria del convenio resolverá, en el plazo de tres meses, aquellos temas que en torno a seguridad e higiene le planteara alguna de las partes firmantes del presente convenio. En caso de divergencia se establecerá un mecanismo de arbitraje, y en caso de desacuerdo en la designación del árbitro, se estará a lo que determine el presidente de la comisión paritaria o en su ausencia la persona designada por el SAMA.

La empresa deberá ofrecer a los trabajadores/as una revisión médica anual voluntaria, siendo los gastos que se ocasionen de cuenta de aquella. El informe de los resultados de dichos análisis, será entregado obligatoriamente a cada uno de los trabajadores/as que hayan decidido libremente realizarlo.

Art. 16. *Seguro colectivo.*

La empresa vendrá obligada a concertar, en el plazo de un mes siguiente al acuerdo de registro y publicación notificado por la autoridad laboral, una póliza de seguros que cubran los riesgos de los trabajadores a su servicio, y que a continuación se indican:

1. Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo remunerado y gran invalidez derivada de accidente de trabajo, con un capital asegurado de 40.000 euros por trabajador, a partir del mes siguiente al acuerdo de registro y publicación notificado por la autoridad laboral.

2. Muerte derivada de accidente de trabajo, con un capital asegurado de 40.000 euros por trabajador, a partir del mes siguiente al acuerdo de registro y publicación notificado por la autoridad laboral.

El derecho a la prestación, devengo y percibo nacerá en la fecha que tenga lugar el accidente. Para aclarar posibles dudas sobre los términos o contingencias aseguradas, dichas contingencias, serán en sus conceptos los definidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social; asimismo las Incapacidades cubiertas deberán determinarse por los Organismos de dicha Ley y, cumplido su trámite y calificada la incapacidad, dará derecho al cobro de las cantidades en la cuantía vigente en la fecha de la correspondiente Resolución.

Art. 17. *Retirada del carné de conducir.*

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

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

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

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

Art. 18. *Derechos sindicales y de representación.*

Siempre que se elabore una norma de acumulación de horas sindicales, de la que se entregará copia a la empresa, las horas sindicales de la representación de los trabajadores podrá ser acumulada en su totalidad.

Dicha norma de acumulación deberá contemplar, entre otros, sistemas por los que no se produzcan acumulaciones que superen el total de horas previstas en el convenio, preavisos de comunicación a la empresa no inferiores a quince días y en general todo lo que contribuya al mejor desarrollo del trabajo.

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

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

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

A aquellos trabajadores que lo soliciten podrá deducírseles de su nómina la cuota sindical.

CAPÍTULO QUINTO

JORNADA Y TIEMPO DE TRABAJO

Art. 19. *Jornada.*

La jornada ordinaria de trabajo efectivo, durante los años de vigencia del convenio será de 1.792 horas anuales. Para las categorías de trabajadores móviles, conductor y demás personal de movimiento la jornada anual de trabajo real y efectivo podrá incrementarse en treinta y cuatro horas. No obstante ello, dichas horas adicionales no se aplicarán para aumentar el tiempo efectivo de trabajo, sino que únicamente se aplicarán a aquellos tiempos que siendo de presencia/disponibilidad, puedan llegar a tener la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Art. 20. *Distribución ordinaria de la jornada.*

La jornada de trabajo podrá distribuirse semanalmente de lunes a sábado, siempre con respeto a la normativa legal sobre descansos vigente en cada momento.

Asimismo la empresa publicará en el tablón de anuncios del centro de trabajo los horarios que sean de aplicación en cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

Para el caso del personal de movimiento, el horario, tanto de la mañana como de la tarde, será flexible. Dicho horario se podrá pactar semanalmente, entre empresa y trabajadores de acuerdo con las necesidades del servicio.

El trabajador podrá adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral siempre de conformidad con la normativa laboral al respecto.

Art. 21. *Distribución irregular de la jornada.*

La empresa podrá distribuir la jornada ordinaria de trabajo de forma irregular a lo largo del año respetando, en todo caso, los siguientes criterios:

La distribución irregular de la jornada podrá afectar a la totalidad de la plantilla o, de forma diversa, por secciones o departamentos, durante todo el año o solamente por períodos estacionales; todo ello en función de las necesidades de producción de la empresa.

La jornada ordinaria de lunes a viernes se podrá distribuir irregularmente en un 10 % de la misma a lo largo de cada año de vigencia. En los supuestos de distribución irregular de la jornada esta no podrá ser inferior a 6 horas ni superior a 10 horas en cómputo diario, ni inferior a 30 horas o superior a 48 horas en cómputo semanal.

Se podrá imputar a la jornada irregular de trabajo realizado en sábados.

No podrá aplicarse la distribución irregular a la jornada nocturna, si la hubiere, ni a los trabajadores que tengan reducción por conciliación de la vida familiar.

La empresa podrá variar la jornada ordinaria distribuyéndola irregularmente con un preaviso de cinco días laborables tanto a los trabajadores/as afectados como a la representación legal de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo. La distribución irregular de la jornada no afectará en ningún caso a la retribución y cotización del trabajador/a.

Art. 22. *Horas extraordinarias.*

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a reducir al máximo el número de horas extraordinarias durante la vigencia temporal del presente convenio. Tendrán carácter de horas extraordinarias aquellas que efectivamente trabajadas excedan de los límites o cómputos de jornada ordinaria pactados semanal, mensual o anualmente.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

No se computarán, a efectos del límite máximo de horas extraordinarias, las horas consideradas de presencia, ni aquellas que habiéndose realizado como extraordinarias se compensen por tiempo de descanso equivalente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, tal como determina el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. La realización de horas extraordinarias será siempre voluntaria para los trabajadores.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias. Estas últimas serán consideradas como de fuerza mayor y tendrán carácter obligatorio.

Retribución: En el caso excepcional de que las horas extraordinarias no fuesen compensadas por descansos, la empresa abonará las mismas según lo establecido en la tabla salarial anexa al presente convenio. La compensación, abono y realización de las horas extras, se realizará en todo momento desde el principio de la no discriminación.

Art. 23. *Régimen de descansos.*

Se garantizará un descanso mínimo entre jornadas de 12 horas.

En cuanto al descanso semanal, las empresas podrán computar cada catorce días el descanso semanal del trabajador, facilitándole en una semana un día de descanso y en la siguiente semana, dos días consecutivos o viceversa, siendo necesariamente uno de ellos en domingo, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el Reglamento (CE) 561/2006, de 15 de marzo, y de conformidad con el régimen de descansos establecido en cada momento en el Estatuto de los Trabajadores.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Art. 24. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio colectivo tendrán derecho al disfrute de 31 días naturales de vacaciones anuales, siempre que acrediten una antigüedad en la empresa de un año. De ser menor la antigüedad se disfrutarán a razón de 2,5 días naturales por cada mes de antigüedad en el momento de tomarlas, computados de 1 de enero a 31 de diciembre.

Las vacaciones anuales podrán dividirse, salvo acuerdo en contrario de las partes, en un máximo de dos períodos ininterrumpidos, de los cuales, al menos uno de ellos será como mínimo de quince días y se disfrutara entre los meses de junio a septiembre. Los períodos vacacionales no podrán empezar en festivo o días de descanso.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo se comprometen a evitar el disfrute de vacaciones durante la última semana de noviembre y el mes de diciembre, al coincidir con el período de mayor actividad de la empresa, donde es preciso contar con toda la plantilla.

En el supuesto de que dos o más trabajadores quisieran tomar al mismo tiempo vacaciones en un período en que no fuere posible, por necesidades del servicio, otorgarlas a la totalidad de los solicitantes, se dará preferencia para su disfrute a aquel trabajador que esté encuadrado en un grupo profesional superior y, dentro de este, a la mayor antigüedad para elegir dichos períodos de disfrute, siempre que fueran éstos compatibles con las necesidades del servicio.

Antes de dar inicio al período de vacaciones, los trabajadores vienen obligados a ponerse en contacto con su superior jerárquico, al objeto de coordinar las tareas pendientes y/o habituales durante su ausencia realizando si fuere necesario un reporting de registro de asuntos, todo ello en aras a la mejor organización de la empresa y que no se queden tareas por realizar.

Las vacaciones se retribuirán en función de salario base, complemento personal, en su caso y plus de calidad y deberán ser anunciadas con dos meses de antelación a la fecha de su disfrute. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los términos recogidos en el artículo 48 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

En todo caso se estará al régimen legal que se establezca por el Estatuto de los Trabajadores o norma legal que regule estos aspectos.

Art. 25. *Licencias retribuidas.*

En las licencias legalmente establecidas se percibirá el salario base de convenio, más complemento personal, en su caso y el plus de calidad o cantidad.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, previo aviso y justificación tendrán derecho a permiso o licencia retribuida en los siguientes supuestos:

- a) La licencia en los casos de matrimonio será de quince días naturales.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 400 kilómetros entre ida y vuelta, su plazo será de cuatro días. Cuando el desplazamiento sea superior a 800 kilómetros entre ida y vuelta el permiso se ampliará en un día más.
- c) Un día para el traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en la forma en que se regule legalmente en cada momento la legislación vigente de la materia.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral.
- g) Los trabajadores, avisando con una semana de antelación como mínimo, salvo urgencia acreditada, dispondrán anualmente de un día de permiso

retribuido para asuntos propios. No podrá coincidir, salvo acuerdo con la empresa, para disfrute de puentes o coincidiendo con el principio y fin de los períodos de vacaciones.

h) Hasta un máximo de 12 horas anuales para visitas a médicos especialistas de la Seguridad Social.

CAPÍTULO SEXTO

ORGANIZACIÓN Y RÉGIMEN DEL TRABAJO

Art. 26. *Responsabilidad en la organización del trabajo.*

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

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa —con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de los trabajadores en la empresa— implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas y/o zonas de reparto y recogidas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

Art. 27. *Sistemas de retribución incentivada.*

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

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

Art. 28. *Régimen de trabajo y obligaciones del/de la trabajador/a.*

Todos los/las trabajadores/as deberán cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se les ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesional. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Art. 29. *Régimen de trabajo y obligaciones específicas para el personal de movimiento.*

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

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

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

—El trabajador/a deberá cumplir los servicios encomendados aun cuando con la realización del último se sobrepase la teórica jornada diaria, sin que pueda por dicha causa abandonar el trabajo o demorar el servicio. El exceso trabajado se computará en la siguiente o siguientes jornadas.

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

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

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

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

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

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

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

—El trabajador/a no deberá hacer uso para fines particulares del vehículo que se pone a su disposición ni deberá transportar en dichos vehículos, personal que no sea de la empresa. Igualmente será de aplicación en dichos vehículos la prohibición de fumar regulada en el artículo 7 de la Ley 28/2005, de Prevención del Tabaquismo. Todo ello salvo que estén expresamente autorizados por escrito.

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

—El trabajador/a deberá estar en cada momento habilitado legalmente para la conducción del vehículo que le sea facilitado por la compañía, al ser dicho requisito elemento esencial de la prestación de su trabajo. En dicho sentido se obliga:

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

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

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

Art. 30. *Régimen de trabajo y obligaciones específicas para el personal de movimiento con vehículo propio.*

Adicionalmente a lo establecido en el artículo anterior, las siguientes normas serán de aplicación para el personal que ostente el nivel profesional de conductor de vehículo ligero propio o mensajero de moto propia:

—Los citados trabajadores/as deberán ser titulares o poseedores de un vehículo a motor o eléctrico, de dos a cuatro ruedas en buenas condiciones de uso así como estar en cada momento habilitados legalmente para su conducción.

—El cumplimiento de ambos requisitos es elemento esencial para el inicio y continuación de la relación laboral ya que esta tiene su causa precisamente, en la puesta al servicio de la empresa no sólo del/de la trabajador/a sino también del vehículo indispensable para la ejecución del trabajo.

—Los gastos de toda índole relativos al vehículo (compra, amortización, mantenimiento, seguro, combustible, reparaciones, etc.) serán de cuenta del trabajador a quien la empresa, en compensación, abonará los gastos de locomoción a que se refiere el artículo 41 de este convenio.

—Los mencionados trabajadores se obligan:

- a) A disponer siempre de un vehículo en perfectas condiciones de uso tanto materiales como administrativas.

- b) A sustituirlo por otro de características similares en caso de robo, pérdida, avería o inutilización temporal o definitiva, teniendo en cuenta lo dispuesto en el siguiente apartado de este artículo.

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

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

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

- f) A disponer en el vehículo de los elementos reglamentarios y necesarios de protección, reparación y recambio, así como de los distintivos identificativos de la empresa y demás elementos de seguridad requeridos.

- g) A comunicar a su empresa, por escrito, los cambios de vehículo que utilice. El nuevo vehículo a utilizar deberá ser de características similares al descrito en el contrato de trabajo.

—La carencia del vehículo por parte del mensajero/a sin que este/a haya procedido a su sustitución supone la imposibilidad de realizar la prestación objeto del contrato por lo que tal circunstancia producirá los siguientes efectos:

- a) El trabajador/a deberá comunicar inmediatamente a la empresa el hecho de la carencia de vehículo y el plazo previsiblemente razonable de duración de tal situación.

- b) La empresa podrá ofrecer al trabajador/a un puesto de trabajo alternativo por el período de carencia del vehículo hasta un máximo de treinta días naturales.

- c) El trabajador/a podrá optar entre aceptarlo o no. Si no lo acepta su contrato quedará en suspenso desde el primer día de carencia hasta un máximo de 90 días.

- d) Si lo acepta, pasará a desempeñar el nuevo puesto de trabajo percibiendo la remuneración correspondiente al mismo. En los primeros tres días se le garantizará, como mínimo, la percepción de la retribución mínima garantizada en cómputo diario, a que se refiere el artículo 40 de este convenio.

e) Si el empresario no hiciera el ofrecimiento de un puesto de trabajo alternativo abonará al mensajero/a, el importe de los tres primeros días de carencia de vehículo por el valor de la retribución mínima garantizada quedando el contrato en suspenso a partir del 4º día.

f) Transcurrido el plazo de 30 días a que se refiere el apartado anterior, la empresa podrá dejar de ofrecer al trabajador/a el empleo sustitutorio, pasando el trabajador/a a la situación de suspensión de su contrato hasta un máximo de 90 días, a contar desde el primero de carencia del vehículo.

g) Llegado el día 91 el contrato se extinguirá.

h) Los plazos establecidos anteriormente tienen el carácter de máximos por lo que el trabajador/a debe comunicar a la empresa la recuperación del vehículo tan pronto como lo tenga en estado de utilización, a fin de reanudar su prestación ordinaria como mensajero.

i) La no prestación del trabajo durante quince días laborables en el plazo de dos meses naturales consecutivos (por períodos inferiores a cuatro días) será causa de extinción de contrato.

j) A efectos del cómputo del plazo de 90 días a que se refiere el apartado c) anterior se considerarán como una sola carencia los períodos consecutivos entre los cuales no medie un mínimo de 180 días.

k) La garantía de abono de salario durante los primeros tres días, por avería en las condiciones previstas en los apartados anteriores, se dará una vez por cada mes natural. De reiterarse la carencia de vehículos dentro de dicho período se pasará directamente a la situación de suspensión del contrato, salvo que se pactase un empleo alternativo.

l) Los días de no prestación del trabajo como mensajero/a se descontarán a efectos del cómputo de rendimiento mínimo mensual a que se refiere el artículo 40 de este convenio.

CAPÍTULO SÉPTIMO

CAPITULO SALARIAL

Art. 31. *Retribuciones.*

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

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

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

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

c) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

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

En la estructura del salario se distingue el salario base, los complementos salariales y las retribuciones voluntarias.

Art. 32. *Salario base.*

Se entenderá por salario base la retribución correspondiente, en cada uno de los grupos y niveles profesionales, a una actividad normal, durante la jornada normal de trabajo. El salario base se considerará siempre referido a la jornada pactada en este convenio.

Si por acuerdo entre empresa y trabajadores se pactara una jornada con horarios restringidos, el salario base que corresponda será divisible por horas, abonándose el que resulte.

La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

El salario base para el año 2016 será el establecido en la tabla anexa al presente convenio colectivo.

Art. 33. *Plus de calidad o cantidad.*

Se establece un plus de calidad y cantidad de trabajo en la cuantía que figura en la tabla anexa al presente convenio colectivo. En ningún caso se podrá reducir o suprimir la percepción de este plus, sino como consecuencia de imposición de sanción confirmada su procedencia, por Sentencia o conciliación ante el Juzgado de lo Social o ante el SAMA, con independencia de la que, por tal falta conforme a la Ley, le corresponda.

Art. 34. *Plus de distancia.*

En caso de que la empresa ubique su centro de trabajo a una distancia superior a veinticinco kilómetros del límite del casco urbano fijado por el Ayuntamiento de Zaragoza, abonará a los trabajadores/as la cantidad de 30 euros mensuales por el concepto de plus de distancia, salvo que la empresa provea a los mismos de medios de transporte o ponga a su servicio vehículos para el desplazamiento hasta el centro de trabajo al comenzar la jornada y, al regreso al domicilio del trabajador al finalizarla.

Art. 35. *Complemento personal de antigüedad.*

Las personas que con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio ya vinieran percibiendo alguna cuantía en concepto de antigüedad, seguirán percibiéndola abonándose esta en las doce mensualidades ordinarias del año a razón de 25,13 euros por trienio, hasta un máximo de seis, igual para todas las categorías, que regirá sin alteración durante la vigencia del presente convenio. El abono se realizará a partir del mes natural siguiente al mes en que se cumpla cada trienio.

Art. 36. *Gratificaciones extraordinarias.*

La empresa abonará a sus trabajadores dos gratificaciones extraordinarias en los meses de julio y diciembre, a razón de salario base y plus de calidad o cantidad, más complemento personal en su caso, que se abonarán en la primera quincena de julio y diciembre respectivamente. Estas retribuciones extraordinarias serán satisfechas, en la forma establecida anteriormente a razón de 30 días.

La empresa podrá pactar con sus trabajadores el abono prorrateado de las gratificaciones extraordinarias.

Art. 37. *Plus de mercancías peligrosas.*

Los conductores que como consecuencia de la actividad que desarrollan en la empresa, manipulen o transporten habitualmente mercancías tóxicas, explosivas o inflamables, percibirán un plus del 2% sobre el salario base por día de trabajo, que lo realicen.

Los trabajadores que como consecuencia de la actividad que desarrollan en la empresa manipulen exclusivamente mercancías peligrosas, consideradas como tales las señaladas en el Acuerdo Europeo sobre Transporte Internacional de Mercancías Peligrosas por Carretera (ADR) vigente en cada momento, percibirán un plus del 4 % sobre el salario base.

Se considerará dedicación exclusiva cuando se trabaje con mercancías peligrosas más de 5 horas diarias durante un período de tiempo igual o superior al 60% de los días laborables. El cómputo se realizará por meses naturales. Los trabajadores que realicen dichos servicios en jornada inferior a la señalada en el párrafo anterior percibirán la que corresponda de las anteriores cantidades en proporción a la parte de jornada empleada.

Este porcentaje no será acumulable si el mismo trabajador manipula y transporta.

Art. 38. *Plus de nocturnidad.*

Los trabajadores que presten sus servicios en la franja horaria comprendida entre las 22:00 y las 6:00 horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno, percibirán un plus específico consistente en 2 euros por día trabajado, o bien en la cantidad mensual de 60 euros.

Art. 39. *Retribución voluntaria.*

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

Art. 40. *Retribución por unidad de obra para conductores con vehículo propio.*

El presente artículo será de aplicación al personal de movimiento que use su propio vehículo para efectuar el trabajo.

Dicho personal tendrá garantizada una retribución mínima según lo establecido en la tabla salarial anexa al presente convenio. Sin perjuicio de lo anterior, se establece el siguiente sistema de cálculo de retribución, que en todo caso puede mejorar la citada retribución mínima.

— Dirección urgente: 1,30.

— Dirección urgente en entregas con gestión: 2,30.

— Kilómetros: 0,26.

— Coeficiente k: 0,91.

Los valores indicados en el cuadro citado se incrementarán en un 10% cuando los servicios sean realizados en un vehículo de cuatro ruedas, y comprenden salario y gastos de locomoción, de acuerdo con lo que se especifica en el siguiente artículo, y se expresan en euros por unidad de cómputo.

Cuando la empresa ponga a disposición del mensajero/a un medio de comunicación a cargo de aquella (emisora, "trunking", teléfono móvil, etcétera), que, facilitando su trabajo y disminuyendo sus gastos, le permita un trabajo más cómodo y productivo, se compensará esta circunstancia detrayendo el importe de una dirección (estándar, si la hubiere, o normal) por cada jornada efectiva, en el momento de retribuir el trabajo realizado.

Se retribuirán las unidades de trabajo efectivamente realizadas que consten en cada albarán.

Cuando el personal de movimiento de la empresa, que habitualmente desarrolla su trabajo con vehículo propio, de manera ocasional, utilizase vehículos de la empresa, con independencia de su retribución mínima, tendrá derecho al 50% de las cuantías recogidas en el presente artículo en concepto de dirección urgente, dirección urgente con gestión, kilómetros y coeficiente K.

Art. 41. *Gastos de locomoción para conductores con vehículo propio.*

1. La compensación de los gastos habidos por el personal de movimiento, como consecuencia de la aportación de su vehículo propio como herramienta de trabajo, se efectuará abonando al/a la trabajador/a una cantidad mensual en función a los kilómetros recorridos, de acuerdo con las siguientes fórmulas:

$$Km = (RUO \times K) / C$$

$$G = Km \times P$$

En las que las abreviaturas significan lo corriente:

G = Gastos de locomoción.

Km = Kilómetro.

RUO = Retribución mensual por unidad de obra (art. 40).

K = Coeficiente 0,91.

C = Constante de valor 0,7.

P = Precio oficial del kilómetro a 0,17 euros.

2. Lo abonado como gastos de locomoción no tiene carácter de salario, sino de resarcimiento de los gastos necesarios para la realización del trabajo, por lo que no cotizarán a la seguridad social, no serán computables a efectos de indemnización por cese o despido y se exceptuarán de gravamen a efectos del impuesto sobre la renta de las personas físicas.

3. La cantidad que resulte como gastos de locomoción -de acuerdo con el cálculo expuesto en el número 1 de este artículo- se detraerá de la retribución total mensual por unidad de obra (calculada de acuerdo con el artículo 40 de este convenio).

4. El cálculo de los gastos de locomoción de acuerdo con la forma expuesta en el punto 1 de este artículo se aplicará siempre que el trabajador alcance la retribución mínima garantizada.

5. Los "gastos de locomoción" comprenden todos los derivados de la titularidad del vehículo: compra, amortización, mantenimiento, seguro, combustible, reparaciones, casco, etc.

Art. 42. *Incapacidad temporal en caso de accidente laboral*

A todo trabajador que se encuentre en situación de incapacidad laboral temporal por accidente laboral, en tanto en cuanto se mantengan las actuales prestaciones y durante dieciocho meses como máximo, esta le satisfará a su cargo un 15% sobre la base que se aplique aquella, con un tope máximo del 90% de las prestaciones que le correspondan percibir legalmente, porcentaje que alcanzará el 100% en aquellos casos que requieran hospitalización, debidamente acreditada y por un período anual de hasta treinta días, exclusivamente para este segundo supuesto.

Art. 43. *Liquidación y pago.*

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente y por períodos vencidos dentro de los diez primeros días hábiles del mes siguiente a su devengo, salvo pacto en contrario. El recibo de salarios se ajustará al modelo oficial previsto legalmente.

Art. 44. *Incremento y revisión salarial.*

Las partes firmantes se comprometen a publicar nuevas tablas salariales para todos los años de vigencia del presente convenio.

CAPÍTULO OCTAVO

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN EN EL TRABAJO

Art. 45. *Sistema de clasificación profesional.*

El sistema de clasificación profesional que a continuación se consigna es meramente enunciativo y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos y/o niveles profesionales, lo que estará en función de las necesidades de la empresa.

Art. 46. *Grupos profesionales.*

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

- Grupo I. Personal superior y técnico.
- Grupo II. Personal de administración.
- Grupo III. Personal de movimiento.
- Grupo IV. Personal de servicios auxiliares.

Art. 47. *Grupo I: Personal superior y técnico.*

Se entiende por tal el trabajador/a que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la dirección o por sus superiores jerárquicos, ejerce funciones de carácter técnico y/o de mando y organización. No se incluye a quienes por las características de su contrato y/o del desempeño de su cometido se correspondan con la calificación de "Personal de alta dirección".

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

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

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

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

Art. 48. *Grupo II: Personal de administración.*

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

la empresa. Se clasifica en los niveles seguidamente relacionados, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, no limitativo, igualmente se expresan:

— Responsable de oficina/calidad: Es la persona que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que esta delegue, ejerce funciones de mando y organización al frente de una agencia o centro de trabajo en la empresa.

Quienes ostenten dicho puesto tendrán la responsabilidad de transmitir a la Dirección todos los asuntos puestos en marcha y la evolución de los mismos. Asimismo, tendrán la responsabilidad de coordinar las siguientes funciones que realicen otros trabajadores de la Compañía, que son, a título enunciativo no limitativo: atención cliente, atención telefónica, operaciones, comercial y contabilidad.

Sin perjuicio de las situaciones previas a la promulgación del presente convenio, quienes sean nombrados para ocupar puestos de trabajo de dicha categoría que exige la máxima confianza, no consolidarán sus nombramientos hasta que haya transcurrido seis meses desde el nombramiento.

— Responsable operaciones-jefe/a tráfico: Es la persona que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de vehículos de la empresa o contratados por ella, distribuyendo el personal y el material y las entradas y salidas del mismo, así como elaborar las estadísticas de tráfico, recorridos y consumos. Tiene la responsabilidad de la satisfacción de la demanda en las mejores condiciones de servicio, coste y calidad. Es responsable de las incidencias en caso de no realización del servicio o de su mala calidad. Dispone del apoyo de la figura de conductor/a principal para la comunicación y gestión de los conductores y vehículos. Jerárquicamente depende del responsable de oficina, puede actuar de responsable de oficina en caso que no exista director/a o responsable de oficina.

— Oficial administrativo/a-responsable de atención al cliente: Persona encargada del buen funcionamiento y calidad directa con el cliente telefónica o presencialmente. Entre sus funciones principales, pueden destacarse a título enunciativo, no limitativo, el control de auxiliares administrativos, realizar el seguimiento de los objetivos marcados del personal a su cargo, seguimiento de cada servicio prestado, o la apertura de los expedientes e informes de las incidencias detectadas. Como funciones secundarias, tendrán todas las de un auxiliar administrativo. Puede actuar de responsable de oficina en caso que no exista director o responsable de oficina.

— Auxiliar administrativo: Es la persona que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad. Su tarea principal es la de gestionar de forma óptima la toma de servicios. Asimismo, podrá, bajo la dependencia jerárquica de sus superiores, realizar funciones de jefe/a de tráfico del personal de movimiento. Dichas funciones, incluyen, entre otras, el reparto de trabajo entre el personal de movimiento, la asignación de vehículos a sus respectivos servicios, la atención de imprevistos, la gestión de cartas de reclamación de clientes y aperturas de expedientes de calidad etc. Jerárquicamente depende del responsable de atención al cliente.

— Telefonista: Es la persona encargada del manejo de la central telefónica o cualquier otro sistema de comunicación de la empresa para la toma de instrucciones para realización de los servicios, pudiendo asignársele además cometidos de naturaleza administrativa y/o de control y recepción. Dentro de sus cometidos, podrá realizar funciones o tareas de la empresa, tales como el diligenciamiento sencillo de los problemas burocráticos y otras funciones de la misma naturaleza.

— Director/a comercial: Es la persona que realiza funciones directivas en el ámbito comercial. Su función principal se centra en las labores de captación de clientes y promoción de operaciones vinculadas al negocio de la compañía. Puede tener a su cargo al/ al comercial senior, junior, así como al/a la promotor/a comercial. El/la directora/a comercial reporta a la dirección.

— Comercial senior: Es la persona que, con plena autonomía en su labor comercial y con acreditada experiencia en su puesto de trabajo, realiza funciones comerciales. Su función principal se centra en las labores de captación de clientes y promoción de operaciones vinculadas al negocio de la Compañía, que además realiza las actividades administrativas precedentes y consecuentes a la actividad propiamente comercial. El/la comercial senior realiza sus funciones con autonomía e iniciativa bajo la dependencia de la empresa y con sujeción a las instrucciones de esta que establece su jornada y horario de trabajo.

— Comercial junior: Es la persona que, bajo las directrices de un comercial senior o de la dirección de la empresa o de la persona en la que esta delegue, realiza funciones comerciales. Su función principal se centra en las labores de captación de clientes y promoción de operaciones vinculadas al negocio de la Compañía, que además realiza las actividades administrativas precedentes y consecuentes a la actividad propiamente comercial. El/la comercial junior realiza sus funciones con autonomía e iniciativa bajo la dependencia de la empresa o de un/a comercial senior y con sujeción a las instrucciones de la empresa, que establece su jornada y horario de trabajo.

— Promotor/a ventas: Es la persona encargada de promover y promocionar los servicios de la empresa en eventos y ferias así como la presentación y captación de nuevos clientes. El/la promotor/a realiza sus funciones con autonomía e iniciativa bajo la dependencia de la empresa o de un/a comercial y con sujeción a las instrucciones de la empresa, que establece su jornada y horario de trabajo.

Art. 49. Grupo III: Personal de movimiento.

Pertenecen a este grupo todos los empleados/as que se dedican al movimiento, clasificación, arrastre, entrega y recogida de mercancías, incluido el mantenimiento de los vehículos, clasificándose en los siguientes niveles profesionales, cuyas funciones se expresan, con carácter enunciativo, no limitativo, a continuación:

—Conductor principal: Es la persona empleada por cuenta ajena, que aun estando en posesión de carne de conducir de clase superior se contrata para conducir vehículos ligeros, tanto de motor de combustión como eléctrico, de tres o cuatro ruedas, propiedad de la empresa cuya actividad consiste en la realización personal de los servicios de recogida, trámite, custodia y entrega de documentos, mercancías y pequeña paquetería en general. Entre sus funciones se incluyen asimismo cobrar portes, reembolsos, así como facturas que el cliente solicite pagar al contado. Adicionalmente, puede desarrollar todo tipo de funciones administrativas de apoyo al trabajo y será el responsable de coordinar las anomalías y necesidades de mantenimiento detectadas en los vehículos que hubieran sido comunicadas por los conductores.

—Conductor de vehículo ligero: Es la persona empleada por cuenta ajena que, aun estando en posesión de carné de conducir de clase superior, se contrata para conducir vehículos ligeros, tanto de motor de combustión como eléctrico, de tres o cuatro ruedas, propiedad de la empresa cuya actividad consiste en la realización personal de los servicios de recogida, trámite, custodia y entrega de documentos, mercancías y pequeña paquetería en general. Entre sus funciones se incluyen asimismo cobrar portes, reembolsos, así como facturas que el cliente solicite pagar al contado.

—Conductor de vehículo ligero propio: Es la persona empleada por cuenta ajena que, aun estando en posesión de carné de conducir de clase superior, se contrata para conducir vehículos ligeros, tanto de motor de combustión como eléctrico, de tres o cuatro ruedas, propiedad del empleado, cuya actividad consiste en la realización personal de los servicios de recogida, trámite, custodia y entrega de documentos, mercancías y pequeña paquetería en general. Entre sus funciones se incluyen asimismo cobrar portes, reembolsos, así como facturas que el cliente solicite pagar al contado.

—Mensajero/a moto: Es la persona empleada por cuenta ajena que conduce un vehículo a motor o eléctrico de dos ruedas, propiedad de la empresa, cuya actividad consiste en la realización personal de los servicios de recogida, trámite, custodia, transporte y entrega de documentos y pequeña paquetería en general. Entre sus funciones se incluyen asimismo cobrar portes, reembolsos, así como facturas que el cliente solicite pagar al contado.

—Mensajero/a moto propia: Es la persona empleada por cuenta ajena que conduce un vehículo a motor o eléctrico de dos ruedas, propiedad del empleado, cuya actividad consiste en la realización personal de los servicios de recogida, trámite, custodia, transporte y entrega de documentos y pequeña paquetería en general. Entre sus funciones se incluyen asimismo cobrar portes, reembolsos, así como facturas que el cliente solicite pagar al contado.

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

—Andarines/as: Su función se centra en realizar servicios de entrega/recepción de pequeña paquetería y/o presentación de documentación ante administraciones públicas u otras instancias dentro de un limitado radio de acción, siguiendo las instrucciones emanadas en cada caso del encargado de organizar el servicio. Entre sus funciones se incluyen asimismo cobrar portes, reembolsos, así como facturas que el cliente solicite pagar al contado. Para efectuar su trabajo el/la andarín/a utilizará los medios públicos de transporte, urbanos y/o interurbanos, o bien —cuando las distancias a recorrer razonablemente lo permitan— realizará el servicio andando, todo ello de conformidad con la práctica habitual establecida en la empresa.

Art. 50. Grupo IV. Personal de servicios auxiliares.

Pertenecen a este grupo todos los empleados/as que se dedican a actividades auxiliares de la principal actividad de la empresa, tanto en las instalaciones de esta como fuera de las mismas, clasificándose en los niveles profesionales que a continuación se expresan:

—Ordenanza: Es la persona empleada por cuenta ajena que vigila las distintas dependencias de la empresa, siguiendo las instrucciones que al efecto reciba; ejerce también funciones de información y de orientación de los visitantes y de entrega, recogida y distribución de documentos y correspondencia y otras tareas similares, incluido el cobro a domicilio de facturas, siendo responsable de efectuar las correspondientes liquidaciones en perfecto orden y en el tiempo oportuno.

—Mozo/a de almacén: Es la persona empleada por cuenta ajena que tiene a su cargo labores manuales o mecánicas en el almacén y ayuda a la medición, pesaje, etiquetado y traslado de las mercancías.

CAPÍTULO NOVENO**RÉGIMEN DISCIPLINARIO****Art. 51. Definición de faltas.**

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores/as cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con este o derivadas del mismo, que supongan

infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador/a le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Art. 52. Faltas leves.

• Son faltas leves:

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

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

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

3. El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada.

4. Descuidos o negligencias en la conservación del material o documentación de la compañía, omitiendo la elaboración del preceptivo albarán de servicio o los datos o firmas de conformidad esenciales en el mismo, o presentándolos a los servicios administrativos de la empresa en tal estado de deterioro que resulte incobrable, por no poder determinarse en el mismo al cliente solicitante, el importe o cualquiera de los conformes.

5. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa, clientes y público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal, el incumplimiento de la Ley de Prevención del tabaquismo, en especial en las oficinas y vehículos de empresa, y en general cualquier conducta indecorosa que perjudique la imagen externa de la empresa.

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

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

Art. 53. Faltas graves.

• Son faltas graves:

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

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

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

4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, la obligación de comunicar inmediatamente cualquier incidencia en el servicio, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad habitual que ha de realizar el trabajador, entregando fuera de los plazos previstos en las normas internas los albaranes de facturación a los clientes, omitiendo la conclusión de un servicio previamente aceptado alegando la finalización de la jornada laboral, rechazando la realización de un servicio ordinario sin que concurra causa justificada y/o demorando la realización de un servicio encomendado fingiendo avería o accidente, extravío de la mercancía, robo de la moto o de cualquiera de sus elementos, problemas de tráfico o cualquier otro inconveniente inexistente.

5. La alegación de causas falsas para las licencias.

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

7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio.

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

9. 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.

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

11. Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del artículo 52, siempre que: La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (art. 52.2); el abandono del trabajo dentro de la jornada (art. 52.3); o la falta al trabajo sin causa justificada (art. 52.7), sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y que de los descuidos o negligencias en la conservación del material (art. 52.4) 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.

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

Art. 54. Faltas muy graves.

• Son faltas muy graves:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de seis meses, o 10 días alternos durante un año.

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

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

5. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales entre otros el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas, la realización de competencia desleal ya sea por cuenta propia o ajena con otras empresas de mensajería durante la vigencia del contrato, la simulación de enfermedad o accidente al objeto de realizar en situación de baja trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; la violación del secreto de correspondencia o la revelación a extraños de datos que se conozcan por razón del trabajo.

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

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

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.

11. El acoso sexual y acoso por razón de sexo en los términos establecidos legalmente. Igualmente la discriminación directa o indirecta por razón de sexo, maternidad o embarazo.

Art. 55. Sanciones.

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

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

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

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

Los trabajadores/as que deseen que su afiliación a un Sindicato conste a la empresa, a efectos de lo dispuesto en el último párrafo del apartado 1 del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, deberán notificárselo por escrito, teniendo aquella obligación de acusar recibo de la comunicación.

Art. 56. Multas de tráfico.

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

Art. 57. Prescripción de faltas.

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

Art. 58. Expediente contradictorio.

En el supuesto de imposición de sanciones por faltas muy graves a los trabajadores/as de la empresa, será preceptiva la instrucción de expediente contradictorio con audiencia a la representación legal de los trabajadores. En estos casos la empresa deberá comunicar por escrito los hechos a los trabajadores interesados con el fin de que, si lo desean, puedan estos exponer también por escrito, en el plazo de tres días laborables, lo que al respecto estimen oportuno.

Siempre que se trate de presuntas faltas muy graves la empresa podrá, simultáneamente a la entrega de la comunicación a que se refiere el anterior párrafo o con posterioridad a la misma, acordar la suspensión de empleo del trabajador, sin perjuicio de su remuneración, como medida previa cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de 30 días, sin perjuicio de la sanción que finalmente proceda imponer. Dicha suspensión será igualmente comunicada a los Representantes legales de los trabajadores.

En el supuesto de imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los representantes legales de los trabajadores, éstos tendrán derecho a la apertura de expediente contradictorio. En dicho expediente serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal, de conformidad con el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposiciones adicionales

Única. — Las partes firmantes del presente convenio colectivo, en atención a las previsiones del artículo 86.3, párrafo segundo, del Estatuto de los Trabajadores sobre contenidos prorrogados, y dada la situación de bloqueo de la negociación a nivel sectorial y de la ausencia de norma paccionada, hacen constar que las tablas salariales de aplicación durante los ejercicios 2012, 2013, 2014 y 2015 son las indicadas en la presente Disposición.

En dicho sentido y a los efectos de la posible regularización que fuese necesaria como consecuencia de la aplicación de dichas tablas, se convocará una

reunión extraordinaria de la comisión mixta que tendrá lugar en el plazo máximo de dos meses desde la firma del presente convenio, todo ello de conformidad con las reglas establecidas en el artículo 7 del presente texto.

Categorías	2.012	2.013	2.014	2.015
Jefe 1ª	1.062,67	1062,67	1062,67	1062,67
Jefe 2ª	987,70	987,70	987,70	987,70
Oficial 1ª	964,80	964,80	964,80	964,80
Oficial 2ª	840,55	840,55	840,55	840,55
Auxiliar	707,11	707,11	707,11	707,11
Aspirante 16 y 17 años	600,00	600,00	600,00	600,00
Ordenanza	626,77	626,77	626,77	626,77
Vigilante	616,55	616,55	616,55	616,55
Encargado Oficinas Varios	913,82	913,82	913,82	913,82
Oficial Oficinas Varios (Comercial)	828,18	828,18	828,18	828,18
Mozo o Peón	626,77	626,77	626,77	626,77
Andarín	626,77	626,77	626,77	626,77
Conductor	803,54	803,54	803,54	803,54
Gerente	1.200,00	1.200,00	1.200,00	1.200,00

Disposición transitoria primera

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

Disposiciones finales

Primera. — Las partes se comprometen a renegociar de nuevo la totalidad del presente convenio para el supuesto de que la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Aragón, Departamento de Economía, Industria y Empleo, en el ejercicio de sus facultades, no aprobase alguna de las estipulaciones de este convenio.

Segunda. — En aquellas materias no reguladas en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo sectorial que en cada momento sea de aplicación, o al Estatuto de los Trabajadores, en caso de que este último fuera más beneficioso.

ANEXO I

Tabla salarial 2016

Grupo I. Personal superior y técnico			
	Salario Base (€)	Plus de calidad(€)	Hora extra (€)
Gerente	1.300,00	100,00	8,00
Director/a Área o Departamento	1.000,00	100,00	8,00
Supervisor/a	900,00	100,00	8,00
Grupo II. Personal de administración			
	Salario Base (€)	Plus de calidad(€)	Hora extra (€)
Responsable Oficina / Calidad	900,00	100,00	8,00
Responsable Operaciones / Tráfico	800,00	100,00	8,00
Oficial Administrativo	728,18	100,00	8,00
Auxiliar Administrativo	607,11	100,00	8,00
Telefonista	560,00	100,00	7,25
Director Comercial	800,00	100,00	8,00
Comercial Senior	700,00	100,00	8,00
Comercial junior	675,00	100,00	7,25
Promotor Ventas	625,00	100,00	7,25
Grupo III. Personal de movimiento			
	Salario Base (€)	Plus de calidad(€)	Hora extra (€)
Conductor principal	653,54	100,00	8,00
Conductor Vehículo ligero	603,54	100,00	8,00
Conductor de Vehículo ligero propio	603,54	100,00	8,00
Mensajero Moto propia	607,11	100,00	8,00
Mensajero Moto Empresa	607,11	100,00	8,00
Personal de bicicletas con remolque	570,00	100,00	8,00
Andarines/as	570,00	100,00	8,00
Grupo IV. Personal de servicios auxiliares			
	Salario Base (€)	Plus de calidad(€)	Hora extra (€)
Ordenanza	556,00	100,00	7,25
Mozo de almacén	556,00	100,00	7,25

SECCIÓN SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

CALATAYUD

Núm. 8.822

El Ayuntamiento Pleno, en sesión de 26 de septiembre de 2016, ha adoptado el acuerdo cuya parte dispositiva se transcribe a continuación:

1.º Aprobar definitivamente el estudio de detalle para el trasvase de edificabilidad entre las parcelas resultantes R-2 y R-4 del proyecto de reparcelación de la UE Sixto Celorrio-4, promovido por la Junta de Compensación de dicho ámbito y redactado por Bernabé Arquitectura, S.L.U.