

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

2535 *Resolución de 24 de febrero de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Redyser Transporte, SL, para los centros de trabajo de Sevilla, Málaga, Madrid, Barcelona, Bilbao, Valencia, Almería, Murcia y Alicante.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa «Redyser Transporte, S.L.» para los centros de trabajo de Sevilla, Málaga, Madrid, Barcelona, Bilbao, Valencia, Almería, Murcia y Alicante (código de convenio n.º 90102621012017), que fue suscrito con fecha 22 de diciembre de 2016, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por los delegados de personal de los centros de trabajo incluidos en su ámbito de aplicación, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 24 de febrero de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA «REDYSER TRANSPORTE, S.L.»

TÍTULO I

Partes negociadoras

Artículo 1. *Partes negociadoras.*

El presente Convenio se suscribe, por la parte empresarial, la representación de Redyser Transporte, S.L., y por la parte social, por la comisión negociadora compuesta por miembros de la representación de los trabajadores en los términos establecidos por el artículo 88 del Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO II

Disposiciones generales

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre la Empresa Redyser Transporte, S.L., (en lo sucesivo, Redyser) y su personal laboral, con las peculiaridades propias del presente Convenio y las exclusiones establecidas en el artículo

siguiente, que se registrarán por el contenido específico de sus contratos cualquiera que sea su naturaleza jurídica.

El presente Convenio obliga a toda la actividad empresarial principal, auxiliar y complementaria.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán aplicables a los centros de trabajo de «Redyser Transporte, S.L.» que cuentan con representación legal de los trabajadores (Sevilla, Málaga, Madrid, Barcelona, Bilbao, Valencia, Almería, Murcia y Alicante).

Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal laboral que preste sus servicios en la empresa, cualesquiera que fueran sus cometidos, sin perjuicio en lo dispuesto en el art. 1 del ET.

A los efectos del presente Convenio, el término «trabajador» se emplea de forma genérica para designar tanto a trabajadores como a trabajadoras.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

- El personal cuya relación laboral sea de carácter especial, como personal de Alta Dirección.
- Aquellos que tengan la condición de miembros del Órgano de Administración de la Sociedad.
- Los colaboradores contratados mediante relación civil o mercantil para la realización de servicios de transporte o de cualquier otro tipo.
- Los trabajadores autónomos económicamente dependientes regulados en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, cuyas condiciones de trabajo quedarán reguladas según lo pactado en su contrato, la legislación general y el acuerdo o acuerdos de interés profesional que pueda resultar de aplicación.
- El personal perteneciente a Empresas que tengan formalizado un contrato civil o mercantil de prestación de servicios con Redyser, con independencia de que dichos servicios se presten en los centros de trabajo de la misma.

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio, tendrá vigencia desde el día de su firma, si bien los efectos económicos comenzarán el 1 de enero de 2017, hasta el 31 de diciembre de 2019, prorrogándose tácitamente por períodos de un año natural, salvo denuncia por cualquiera de las partes signatarias del convenio, mediante el procedimiento establecido en el este Convenio.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el convenio colectivo a efectos de su aplicación configuran un todo orgánico e indivisible, siendo consideradas globalmente.

No obstante, si la autoridad laboral o la jurisdicción estimasen que algún precepto del convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, las partes firmantes del mismo tratarán de consensuar un texto alternativo que merezca la aprobación de dicha autoridad en el preceptivo trámite de audiencia que establece el artículo 90.5 del ET.

Si no se alcanzase consenso en la subsanación de la supuesta anomalía, y la jurisdicción social en resolución firma anulase o invalidase alguno de los pactos del convenio, no afectará al contenido restante del Convenio Colectivo conservando su plena validez, sin perjuicio de lo que se establece a continuación.

Si se diese tal supuesto, la comisión negociadora de este convenio colectivo deberá reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de renegociar la materia, clausula o pacto anulado, así como el contenido de aquellas condiciones o derechos conexos que hayan sido objeto de acuerdo o contrapartida para pactar el precepto anulado.

Artículo 7. *Compensación y absorción.*

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio Colectivo, las disposiciones legales que se dicten en el futuro que impliquen variación económica en todos o en algunos conceptos retributivos serán absorbidos por los aumentos acordados en este Convenio, por lo que únicamente tendrán eficacia si consideradas globalmente en cómputo anual son superiores a las del Convenio.

Artículo 8. *Denuncia y revisión.*

El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes negociadoras del mismo, empresa o representación legal de los trabajadores, por escrito y deberá contener los preceptos que se pretenden revisar. La citada denuncia del convenio deberá ser notificada con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento inicial o a la de cualquiera de sus prórrogas, si éstas se pactasen de forma expresa.

Una vez denunciado, las partes acuerdan la vigencia del contenido normativo del Convenio, en tanto el mismo no sea sustituido por otro nuevo.

Artículo 9. *Comisión Paritaria.*

Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria que estará compuesta por un máximo de tres representantes de los trabajadores y otros tres representantes de la Empresa, y tendrá competencia para resolver todas las cuestiones que puedan suscitarse en orden a la interpretación y aplicación de las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo y que se sometan a su consideración.

La Comisión Paritaria se reunirá, a instancias de alguna de las partes, previa comunicación por escrito a la otra, en el plazo máximo de 5 días hábiles a partir de la recepción de dicha comunicación, adoptando los acuerdos oportunos en otro plazo de 5 días hábiles. Ambas partes podrán asistir a estas reuniones con los correspondientes asesores, los cuales tendrá derecho de voz y carecerán de derecho a voto.

De todas sus actuaciones se levantará Acta, que será firmada por sus componentes. Sus acuerdos, que tendrán carácter vinculante y solamente se referirán a cuestiones de carácter o afectación colectiva, se adoptarán por unanimidad o el 50% de cada una de las partes de los miembros de la Comisión y constituirá en todo caso un trámite previo antes de ejercitar las acciones de las que se crean asistidas las partes ante la jurisdicción social, de conformidad con las disposiciones legales en vigor.

Artículo 10. *Inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio y resolución de conflictos laborales.*

De conformidad con lo establecido en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de Trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria.

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

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado acuerdo, las partes deberán recurrir al órgano de mediación que sea territorialmente competente para solventar de manera efectiva las discrepancias, en cuyo caso, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

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

TÍTULO III

Organización del trabajo y contratación

Artículo 11. *Organización de la empresa.*

La organización práctica del trabajo, con las limitaciones establecidas por las leyes, es facultad de la dirección y, por consiguiente, a la empresa corresponde la distribución del personal conforme a su grupo profesional y el cambio de sus actividades cuando por causa justificada así lo aconseje el interés de la propia empresa según las necesidades en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos, sin que por ello el personal se vea perjudicado en su formación profesional ni tenga que efectuar cometidos que supongan vejación o menoscabo de su función laboral.

Artículo 12. *Obligaciones del trabajador.*

Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas es obligación del trabajador, quien deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo, categoría y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal. El trabajador debe cumplir estrictamente con su jornada laboral tanto ordinaria como extraordinaria, es decir, al inicio y al final de la misma debe estar en su puesto de trabajo. En el caso que se incumpla esta obligación se aplicará el Régimen disciplinario que corresponda legalmente.

Todos los trabajadores tienen la obligación de mantener actualizada en todo momento la información en la Empresa sobre su domicilio para cualquier tipo de notificación. Se considerará a todos los efectos como domicilio para notificaciones, el conocido por la empresa y que figura en el contrato de trabajo. Cualquier cambio de domicilio deberá ser comunicado de forma fehaciente a la empresa.

Artículo 13. *Período de prueba.*

El período de prueba será el que pacten las partes, no pudiendo exceder de seis meses para los trabajadores titulados y dos meses para los restantes.

Dicho límite temporal se aplicará igualmente para los contratos temporales regulados en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia de su duración.

Adicionalmente, se establece un periodo de prueba de nueve meses para puestos de trabajo de especial autonomía y responsabilidad que, por la complejidad de las funciones a desempeñar, aconsejen un periodo de observancia mayor. Este periodo de prueba será de aplicación al Grupo Profesional I

Artículo 14. *Contratación.*

El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes.

En concreto, deberán hacerse constar por escrito, los contratos de prácticas y para la formación y el aprendizaje, los contratos a tiempo parcial, fijos-discontinuos y de relevo, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, los de los trabajadores que trabajen a distancia y los contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas.

Artículo 15. *Modalidades de contratación.*

El ingreso de trabajadores podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que, dentro de las aplicables, más favorezca las necesidades e intereses de la Empresa.

A) Trabajador fijo.

Este trabajador presta sus servicios con carácter indefinido, y en funciones que no dependan de circunstancias que por su propia naturaleza pudieran interrumpir la prestación de servicio continuado.

B) Trabajador interino.

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1 c) del Estatuto de los trabajadores, se emplea este contrato para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo y a trabajadores con contrato reducido y por la duración de la jornada reducida, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

La duración de la interinidad será la misma que la del periodo de suspensión del contrato del sustituido, y cesará en el momento de la reincorporación de éstos últimos, salvo el supuesto de fallecimiento o reconocimiento del sustituido en situación de invalidez permanente total o absoluta que dará lugar a la extinción del contrato, tanto del sustituido como del interino.

Asimismo, será causa de extinción del contrato de interinidad la jubilación o la no reincorporación del trabajador sustituido o la extinción por cualquier causa de la relación laboral del sustituido.

Una vez se incorpore el sustituido, cesará en la prestación de servicios, sin derecho a indemnización.

C) Trabajador eventual.

Los contratos de duración determinada a los que se refiere el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, podrán tener una duración máxima de seis meses dentro de un periodo de doce meses.

D) Contrato de obra o servicio determinado.

Es el contrato que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la Empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es, en principio, de duración incierta.

E) Contratos para la formación y el aprendizaje.

La duración mínima de estos contratos será de seis meses y la máxima de tres años. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de la prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

F) Contrato a tiempo parcial.

Los contratos podrán realizarse a tiempo completo o parcial. Podrán pactarse la realización de horas complementarias en los supuestos permitidos por la Ley.

En caso de que se pacte por Empresa y trabajador la realización de horas complementarias, la realización de las mismas deberá establecerse de forma expresa por escrito.

El máximo de horas complementarias que se podrá realizar será del 60% de las horas ordinarias contratadas, y sin que en ningún caso las horas ordinarias y las complementarias puedan sumar más que las desempeñadas por un trabajador a tiempo completo comparable.

La realización de horas complementarias se preavisará con un mínimo de 24 horas de antelación.

En los contratos parciales de duración indefinida y más de 10 horas de jornada semanal en cómputo anual, la Empresa podrá ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias voluntarias, con un máximo de un 30% de las horas ordinarias contratadas.

La Empresa favorecerá en la medida de lo posible la contratación indefinida.

Artículo 16. *Rendimiento mínimo.*

La Empresa con los responsables de cada delegación podrá acordar su propio sistema de rendimiento en función de sus particularidades.

Con carácter previo a su implantación, los representantes de los trabajadores serán oportunamente informados y consultados. De conformidad con lo establecido en el artículo 64.5 f) del Estatuto de los Trabajadores, los representantes de los trabajadores podrán emitir un informe sobre dicho sistema.

Artículo 17. *Dimisión del trabajador.*

El trabajador que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá ponerlo en conocimiento de ésta, por escrito, con una antelación mínima de quince días. El incumplimiento de este preaviso por parte del trabajador dará derecho a la empresa a descontarle, de la liquidación que hubiera de percibir, el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

TÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 18. *Movilidad funcional.*

Los trabajadores de la empresa, con acomodamiento a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la Empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional, entendiéndose la plena polivalencia de los trabajadores.

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

Artículo 19. *Grupos Profesionales.*

El personal que preste sus servicios en la empresa se clasificará en alguno de los grupos profesionales por niveles regulados en este artículo.

Los trabajadores serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativos que desarrollen los trabajadores.

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores y sin que se produzca discriminación alguna por razón de edad, sexo o de cualquier índole.

En concreto, la empresa cuenta con los siguientes grupos profesionales:

Grupo profesional:

Grupo I. Personal Superior o Técnico:

Directivo.

Licenciados/Ingenieros.

Grupo II. Personal Administrativo:

Jefe de Sección.

Jefe de Negociado.

Oficial 1.^a (Comercial, Informático).

Auxiliar Administrativo.

Grupo III. Personal de movimiento:

Jefe de Tráfico.

Encargado Almacén.

Mozo almacén especializado/carretillero.

Mozo almacén.

Conductor/Mensajero.

Grupo I. Personal Superior o Técnico.

Se entiende por tal al personal laboral 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.

Este Grupo está integrado, de manera meramente indicativa, por los puestos de directos de área o departamento, jefe de servicio, titulado de grado superior y titulado de grado medio.

Grupo II. Personal Administrativo.

Pertenecen a este grupo profesional todos los trabajadores 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. Con carácter meramente enunciativo, comprende los puestos de Jefe de Sección, Jefe de Negociado, Oficial 1.^a o Auxiliar Administrativo.

Grupo III. Personal de Movimiento.

Pertenecen a este Grupo todos los trabajadores que se dedican al movimiento, clasificación y arrastre de mercancías en las instalaciones de la empresa o fuera de ella. Podemos incluir sin ánimo exhaustivo las siguientes categorías: mensajero, conductor, mozo de almacén especializado y carretillero.

TÍTULO V

Tiempo de trabajo

Artículo 20. *Jornada de trabajo.*

La jornada ordinaria máxima será de 40 horas semanales de trabajo efectivo. La jornada de trabajo se distribuirá de lunes a domingo con los descansos preceptuados en el Estatuto de los Trabajadores.

Sólo excepcionalmente y por causa justificada, podrán prestar sus servicios en fin de semana, aquellos trabajadores que a fecha de la firma del presente Convenio su jornada laboral se distribuya de lunes a viernes.

De conformidad con lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año un 40% de la jornada. La indicada distribución respetará los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores conociendo el trabajador con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo en jornada irregular.

La compensación que corresponda por la distribución irregular se llevará a cabo dentro de los 12 meses siguientes a su realización.

La jornada ordinaria no puede exceder de diez horas diarias de trabajo efectivo, salvo las especialidades previstas para el personal de conducción. Así pues, la empresa respetará los periodos mínimos de descanso diario y descanso mínimo entre jornadas de 12 horas.

No se abonarán horas extras hasta que se complete la distribución de jornada mensual.

Artículo 21. *Vacaciones.*

Todo el personal tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones retribuidas de 30 días naturales o 22 laborables. La fecha de su disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores o sus representantes y de no lograrse, se estará lo que determine la jurisdicción laboral.

TÍTULO VI

Condiciones económicas

Artículo 22. *Retribuciones.*

Forman parte de la retribución el conjunto de percepciones salariales y extra salariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la empresa.

Artículo 23. *Salario base y criterios de incremento.*

El salario base y complementos que percibirán los trabajadores acogidos a este Convenio con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2019 será el que figura en la tabla salarial anexa al presente Convenio.

23.1 Retribuciones fijas:

A) Salario base por grupos.

Según Tabla salarial anexa al presente convenio.

B) Plus de convenio.

Con esta denominación se establece un plus de asistencia al trabajo no compensable que será objeto de los mismos incrementos salariales que los restantes conceptos de la tabla salarial.

Este plus será idéntico para todos los grupos profesionales y la cantidad a percibir por el mismo quedará proporcionalmente reducida según las faltas de asistencia al trabajo no justificadas que se produzcan en el mes. Su cuantía para los años 2017 y 2018 se detallan en las tablas salariales anexas.

C) Plus de nocturnidad.

Salvo que el salario del trabajador nocturno por su propia naturaleza se haya establecido atendiendo a esta circunstancia, o que se acuerde la compensación de este trabajo por descansos, el trabajador que preste servicios entre las diez de la noche y las seis de la mañana, incluso en régimen de turnos, percibirá un plus de nocturnidad calculado de la siguiente manera:

- Para el personal con retribución mensual:

Salario base + plus convenio, por 14 meses, partido de la jornada anual, esto dará el precio del valor de la hora ordinaria y sobre este el 10% a cada hora

- Para el personal con retribución diaria:

Salario base por (n.º días) días, + plus de convenio, por 15 meses partido por la jornada anual (n.º días), esto dará el precio del valor de la hora ordinaria y sobre este el 10% a cada hora.

D) Plus Ad-Personam.

Este plus se percibirá exclusivamente por aquellas personas que hasta 31/12/2016 se encontraban de alta en la empresa y que venían percibiendo alguno de los conceptos extinguidos, como son, el «Plus transporte», y «Plus asistencia»-

En este concepto también se incluirá el «plus compensable» de aquellas personas dadas de alta anteriormente a 31/12/2016 que así lo viniesen percibiendo.

Su cuantía es la suma de dichos conceptos y abonada mensualmente, consistente en el mismo importe que ya venían percibiendo a 31/12/2016, no siendo compensable y experimentando el mismo incremento que los restantes conceptos salariales.

Con efectos al 01/01/2017 desaparece el concepto de antigüedad. Al personal dado de alta anteriormente a 31/12/2016, al que se le abonaba dicho concepto, consolidará como complemento personal.

23.2 Incrementos salariales.

Ambas partes reconocen que la política de incrementos salariales debe basarse en parámetros racionales y objetivos que sean capaces de combinar la posibilidad de que el trabajador pueda mejorar su poder adquisitivo siendo participe del crecimiento que pueda experimentar cada año la Empresa, con el establecimiento de un sistema que favorezca tanto la viabilidad de la Compañía como el aumento de las contrataciones.

Los incrementos salariales se realizarán sobre el salario base y complementos detallados en el punto 23.1 de este convenio en el caso de los trabajadores fijos. En el caso de los trabajadores fijos discontinuos y eventuales, el incremento se aplicará sobre el precio de la hora de trabajo.

Para el año 2017 la cuantía de las retribuciones fijas es la que figura en la Tabla salarial Anexa a este convenio.

Para el año 2018 y siguientes, la cuantía de las retribuciones fijas experimentarán un incremento según el siguiente sistema de cálculo:

- 50% de subida sobre un porcentaje del EBIT (beneficio antes de impuestos) de la Compañía a partir del 2% del mismo.

El incremento salarial resultante no superará para el período de vigencia del Convenio Colectivo un 2% de los conceptos salariales.

Artículo 24. *Pagas extraordinarias.*

Se establecen tres pagas extraordinarias una en julio, otra en diciembre y una de beneficios, consistentes en 30 días del salario base, o la parte proporcional si el tiempo de permanencia en la empresa fuera inferior a un año. Se abonarán con arreglo a los salarios vigentes en la fecha que se hagan efectivas. Dichas pagas serán prorrateadas mensualmente, excepto para los trabajadores dados de alta con anterioridad al 01/01/2017 que seguirán percibiéndolas de la misma forma que las recibían salvo acuerdo con la empresa para su prorrateo mensual.

TÍTULO VII

Mejoras y condiciones sociales

Artículo 25. *Ropa de trabajo.*

La empresa suministrará la ropa de trabajo necesaria para los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa, adaptada a las funciones que desempeñen.

La empresa facilitará a su personal de movimiento, con obligación por parte de este de utilizarlo en el trabajo, un vestuario de verano compuesto por 2 pantalones y 2 polos, y otro de invierno compuesto por 2 pantalones, 2 polos, 1 chaqueta o jersey y 1 anorak. Anualmente, se renovará 1 pantalón y 1 polo de cada uno de los uniformes y cada dos años se renovará la chaqueta o jersey y el anorak.

El uso de dichas prendas será obligatorio para el trabajador, siendo responsable del cuidado y conservación de las mismas y de exclusivo uso en el centro de trabajo, constituyendo falta grave la negativa expresa y sin justa causa a utilizar las mismas.

Artículo 26. *Permisos.*

De acuerdo al artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o parejas de hecho registradas legalmente en los correspondientes registros. Si la pareja de hecho que ya hubiera disfrutado de esta licencia, contrae matrimonio con posterioridad a ésta, se considerará disfrutado el permiso correspondiente, no dando lugar a una nueva licencia.

b) Tres días por el nacimiento de hijo.

c) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

El parentesco de consanguinidad hasta segundo grado comprende: En línea recta ascendente, padres y abuelos; en línea recta descendente, hijos y nietos; y en línea colateral, hermanos.

El parentesco de afinidad hasta segundo grado comprende: El cónyuge, y todos los miembros de su familia con los que el propio cónyuge tenga un parentesco de consanguinidad hasta segundo grado.

- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal debidamente justificado, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Por «deber inexcusable» se entiende la obligación que incumbe al trabajador cuyo incumplimiento le puede generar una responsabilidad de índole penal, civil o administrativa. A este respecto, pueden considerarse como manifestaciones de dicho deber la comparecencia en Juicio en calidad de testigo, la pertenencia a un jurado, así como la obtención o renovación del Documento Nacional de Identidad.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, la empresa podrá descontar el importe de la misma del salario a que el/la trabajador/a tuviera derecho en la empresa.

- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legal o convencionalmente establecidos.

- g) Por el tiempo imprescindible para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

De acuerdo al artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores, hombres o mujeres, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Este permiso de lactancia podrá ser acumulable a la baja por maternidad y paternidad. El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Este permiso sólo podrá ser disfrutado por uno de los progenitores, en caso de que ambos trabajen.

Artículo 27. *Seguro de accidentes de trabajo.*

La empresa concertará una póliza de seguros que comprenderá a todos sus trabajadores, por las contingencias de muerte (29.000€), incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo y gran invalidez (41.000€).

En caso de invalidez permanente parcial de accidente de trabajo el trabajador percibirá una indemnización de acuerdo con el baremo previsto en las pólizas tipo de seguro individual de accidentes, con un límite de 29.000€

Este seguro cubrirá el riesgo de accidentes de trabajo y será independiente de las prestaciones derivadas a la pertenencia al régimen general de la Seguridad Social.

Las primas derivadas de la contratación del seguro serán a cargo de la empresa que asumirá exclusivamente dicha obligación.

El pago de los capitales asegurados será de cuenta de la compañía aseguradora.

La empresa facilitará una copia de la póliza a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 28. *Complemento por incapacidad temporal.*

En caso de baja del trabajador por incapacidad temporal, la empresa completará la prestación de la Seguridad social hasta alcanzar el cien por cien de la suma del salario base en los supuestos siguientes:

1. Incapacidad temporal por accidente de trabajo: desde el primer día de baja conforme a un importe que permita alcanzar el cien por cien de su retribución.

2. En caso de hospitalización del trabajador por causa derivada de contingencia común: se compensará la prestación hasta alcanzar el cien por cien de la suma del salario base, desde el día inicial y mientras dure la hospitalización y el periodo postoperatorio. En este supuesto, en atención a las concretas circunstancias del caso, la Empresa podrá limitar el reconocimiento de la mejora a una sola vez dentro de un periodo de referencia de 12 meses.

Artículo 29. Incapacidad Temporal Accidente y Fallecimiento del trabajador.

1. La empresa abonará los gastos de traslado, si algún trabajador fallece fuera de la localidad de su residencia habitual por encontrarse desplazado por orden de la empresa.

2. La empresa abonará una cantidad equivalente al importe de dos mensualidades de su salario base, plus de convenio, y en su caso complemento personal de vinculación, si el trabajador fallecido dejara viuda/o y/o hijos menores de 18 años de edad. Esta indemnización se devengará en caso de muerte natural y cualquiera que sea el lugar de fallecimiento.

3. En caso de que un trabajador sufra un accidente o enfermedad grave, en tiempo y lugar de trabajo, incluyendo lo accidentes calificados como «in itinere», la empresa adoptará las medidas que resulten necesarias para su adecuado traslado, ya sea a su domicilio o a un centro sanitario, en su caso.

TÍTULO VIII

Igualdad de oportunidades

Artículo 30. Medidas de igualdad.

Los firmantes del presente Convenio Colectivo declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose la discriminación por las razones estipuladas en las leyes ni, en particular, por razón de sexo.

En particular, la empresa se compromete a salvaguardar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en ámbitos tales como el acceso al empleo, promoción profesional, estabilidad en el empleo, formación y retribución, así como a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 31. Prevención de situaciones de acoso moral y sexual y acoso por razón de sexo.

La dignidad de la persona, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales contemplados en la Constitución Española y en el Estatuto de los Trabajadores, que exigen el respeto a la intimidad y dignidad del trabajador, así como su protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual en el ámbito laboral.

Redyser manifiesta su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral. A tal efecto, se haya prevista como falta muy grave en el presente Convenio, aquellas situaciones en las que exista acoso moral, sexual o por razón de sexo.

En este sentido, a continuación, se indican las definiciones respecto de tales conceptos:

Acoso sexual: Será toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirijan a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima. El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta guarde relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

Acoso moral: Se entiende como tal la reiteración de conductas agresivas y encubiertas cuya finalidad es la destrucción de la personalidad y estabilidad de la víctima por autocuestionamiento de la propia estima, con características de persistencia en el tiempo.

Acoso por razón de sexo: Se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado dentro del ámbito laboral hacia una persona en función de su sexo, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En todo caso, el tratamiento de las posibles situaciones de acoso que se pudieran detectar en la empresa se llevará a cabo de forma confidencial, respetando en todo momento la privacidad del empleado/a.

TÍTULO IX

Seguridad y salud

Artículo 32. *Norma general.*

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgo y accidente en la empresa, de fomento de la información a los trabajadores, de formación de los trabajadores y especialmente de sus representantes.

De igual modo, los firmantes consideran de especial importancia que los trabajadores estén especialmente sensibilizados con el cumplimiento riguroso de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, como obligación y responsabilidad inherente al ejercicio de su profesión.

Las partes suscriptoras del presente Convenio se comprometen a velar por el cumplimiento de la Legislación vigente en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, y reglamentos que la desarrollen.

Los trabajadores estarán obligados a observar en su puesto de trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

Artículo 33. *Normativa aplicable.*

El 8 de noviembre de 1995 se publicó la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Dicha ley obliga a constitución de comités de seguridad y salud que estarán formados por los delegados de prevención por un lado y la empresa de otro. Igualmente, la empresa está obligada a hacer un estudio inicial sobre evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo de la empresa. Asimismo, deberá realizar un plan de prevención.

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y salud laboral, será de aplicación la Ley 31/95 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley y en las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo tienen el carácter de derecho necesario mínimo indisponible siendo por tanto de plena aplicación.

Artículo 34. *Vigilancia de la salud.*

La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, a aquellos que presten su consentimiento para someterse a una revisión médica por los servicios médicos de prevención propios o ajenos de la empresa. De ese carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los mismos o para verificar si el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o

para otras personas relacionadas con la empresa, o para valorar la aptitud del trabajador para su actividad profesional, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

TÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 35. *Faltas.*

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresario.

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el presente Convenio Colectivo, y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 36. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de tres veces en un periodo de un mes.
2. El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que no sea motivo de perturbación del servicio.
3. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o de domicilio, si se causa perjuicio organizativo a la empresa podrá calificarse como grave.
4. No notificar a la empresa, en el plazo de dos días hábiles, la baja por incapacidad temporal u otra causa justificada de inasistencia al trabajo, salvo que el trabajador acredite la imposibilidad de realizar dicha notificación.
5. Los descuidos en la conservación del material, cuando no ocasionen perjuicio para la Empresa.
6. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.
7. Para los mensajeros, no hacer uso del casco protector durante la conducción de los vehículos en los que sea obligatorio.
8. La no utilización de Iris Route o cualquier otro programa informático de gestión de información de envíos por parte de los conductores y/o mensajeros tres veces en el mes.
9. Entregar, fuera de los plazos previstos en las normas internas, los envíos de los clientes tres veces en el mes.
10. No hacer uso durante las horas de trabajo del uniforme y complementos facilitados por la empresa.

Artículo 37. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en un periodo de un mes.
2. Faltar al trabajo un día en el periodo de un mes sin causa que lo justifique.
3. El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que sea motivo de perturbación del servicio.

4. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o de domicilio, si se causa perjuicio organizativo a la Empresa.
5. El empleo del tiempo, máquinas, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
6. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo. En particular y a título de ejemplo, se considerarán juegos o distracciones el uso de redes sociales o sistemas de mensajería instantánea, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, y ya se emplee para ello medios de la Empresa o propios.
7. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, dos o más veces en el período de un mes, o cuando la falta de preaviso ocasione una perturbación del servicio.
10. La alegación de causas falsas para las licencias.
11. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
12. La ebriedad o toxicomanía de carácter esporádico, siempre que ocasionase una perturbación del servicio, y sin perjuicio de lo dispuesto con respecto al personal de movimiento durante la actividad de conducción.
13. Las faltas graves de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.
14. No informar a la Empresa, por parte del personal de movimiento, de la pérdida de una parte del crédito inicial de puntos de la autorización para conducir.
15. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa. Si dichos trabajos concudiesen con la actividad de la Empresa, tendrán la consideración de falta muy grave.
16. La pérdida o extravío de la mercancía cuando sea imputable al trabajador.
17. Demorar la realización de un servicio encomendado cuando sea imputable al trabajador.
18. Para conductores y/o mensajeros, la no utilización en más de 5 ocasiones en un mes del programa Iris Route o cualquier otro programa informático de gestión de información de envíos.
19. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.
20. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización. Cuando la no utilización del equipo proporcionado ocasione un perjuicio a la Empresa, o se trate de equipo necesario para la prevención de riesgos laborales, tendrá la consideración de falta grave.

Artículo 38. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.
2. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un período de treinta días.
3. El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que se trate de puesto de responsabilidad o cuando se causare perjuicio para la empresa o sea causa de accidente.
4. La trasgresión de la buena fe contractual, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los

compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

6. Las faltas graves de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.

7. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa y Delegados de personal.

8. El acoso sexual, laboral y mobbing.

9. La voluntaria disminución continuada del rendimiento laboral o en la calidad del trabajo realizado.

10. La indisciplina o desobediencia en el trabajo, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio para la empresa.

11. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

12. La embriaguez o toxicomanía habituales si repercuten negativamente en el servicio, y sin perjuicio de lo dispuesto con respecto a los conductores y durante la actividad de conducción.

13. No informar al empresario por parte de los conductores/mensajeros y conductores mecánicos, con carácter inmediato, de la pérdida de todos los puntos de su permiso de conducción.

14. La negativa injustificada del conductor/mensajero a realizar un porte o servicio.

15. Transportar sin autorización escrita, personas ajenas o carga no autorizada en vehículos de la empresa.

16. Sobrepasar los límites de alcoholemia establecidos en la legislación vigente durante la conducción, o conducir bajo los efectos de sustancias estupefacientes, aunque sea de manera esporádica.

17. Falsear cualquier dato del albarán del servicio.

18. Para conductores y/o mensajeros, la no utilización en más de 7 ocasiones en un mes del programa Iris Route o cualquier otro programa informático de gestión de información de envíos.

19. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas, cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Artículo 39. Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

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

b) Por faltas graves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días, rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Las sanciones por faltas graves y muy graves deberán ser comunicadas al trabajador por escrito, haciendo constar en el mismo la fecha desde la que surtirá efecto la sanción y los hechos que la motivan. Asimismo, esta comunicación se realizará a los Delegados de Personal correspondientes al centro de trabajo del sancionado.

Todas las sanciones podrán ser ejecutivas desde el momento en que se notifiquen al trabajador sancionado, sin perjuicio del posible postergamiento de dicha ejecutividad, que tendrá que ser expresamente establecida en la comunicación, sin que dicha postergación pueda ser superior a un año.

Artículo 40. *Prescripción.*

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

ANEXO

Tabla salarial 2017

Grupo profesional	Salario base	Plus convenio	Prorrata pagas extras	Total devengado
Grupo I. Personal Superior o Técnico.				
Directivo	1.195,36	175	298,84	1.669,20
Licenciados/Ingenieros.	1.195,36	175	298,84	1.669,20
Grupo II. Personal Administrativo.				
Jefe de Sección	1.087,50	175	271,87	1.534,38
Jefe de Negociado	1.198,56	175	299,64	1.673,20
Oficial 1.ª (Comercial, Informático).	1.093,28	175	273,32	1.541,60
Auxiliar Administrativo	810,56	175	202,64	1.188,20
Grupo III. Personal de movimiento.				
Jefe de Tráfico	1.198,57	175	299,64	1.673,21
Encargado Almacén	1.034,05	175	258,51	1.467,56
Mozo almacén especializado/carretillero . .	766,77	175	191,69	1.133,46
Mozo almacén	761,77	175	190,44	1.127,21
Conductor/Mensajero	912,15	175	228,04	1.315,19