

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

4806 *Resolución de 27 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Delcom Delivery, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Delcom Delivery, SL (Código de Convenio n.º 90104861012025), que fue suscrito con fecha 16 de febrero de 2024, 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 de las provincias de Asturias, León, Burgos, Salamanca y Madrid, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido finalmente subsanado mediante acta de 14 de febrero de 2025, 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del mencionado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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, 27 de febrero de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO DELCOM DELIVERY 2024-2027

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito personal, funcional y territorial.*

El presente convenio colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales de los centros de trabajo de la empresa Delcom Delivery, SL, radicados en las provincias de Asturias, León, Burgos, Salamanca y Madrid.

Afectará a la totalidad de las personas trabajadoras actuales de la Empresa en las referidas provincias y a las que, durante su vigencia, pudieran ingresar o ser contratadas en la misma para prestar sus servicios.

Artículo 2. *Vigencia, duración y prórroga.*

Las condiciones del presente convenio entrarán en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2024 sea cual fuere la fecha de su publicación en el BOE, y finalizará el 31 de diciembre del 2027.

Una vez expirado su plazo de vigencia quedará prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos, si con dos meses de antelación, al menos, de su vencimiento inicial o prorrogado, no se hubiera denunciado por alguna de las partes firmantes. En todo caso se mantendrán en vigor la totalidad de sus cláusulas mientras no se logre un nuevo acuerdo.

Artículo 3. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas, ya sean económicas o de otra índole, forman un todo orgánico e indivisible, de tal manera que la validez del convenio quedará condicionada a su mantenimiento en los términos pactados, plasmación de la voluntad negocial. En el supuesto de que, por la autoridad judicial, laboral o administrativa, en el ejercicio de sus competencias, declare la nulidad o no aprobara alguno de los pactos del convenio, éste quedaría en su totalidad sin eficacia debiendo reconsiderarse en su conjunto, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo.

Artículo 4. *Comisión Paritaria.*

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 Paritaria estará formada por seis personas, tres elegidas por la Dirección de la Empresa y tres elegidas por la representación de las personas trabajadoras (RLPT) y sindicatos firmantes, pudiendo asistir a las reuniones aquellos/as asesores/as designados/as por cada una de las Partes.

La Comisión Mixta Paritaria tendrá las funciones que la ley establece, así como la de asesoramiento en los conflictos laborales que pudieran surgir en la Empresa durante la vigencia del convenio.

Al mismo tiempo velará por la correcta aplicación y cumplimiento del contenido del presente convenio y entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el mismo.

En caso de discrepancias en el seno de la Comisión Mixta Paritaria, cualquiera de las partes podrá someterlas a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los trabajadores.

La Comisión Mixta Paritaria podrá dotarse de un reglamento de funcionamiento, deberá reunirse a demanda de una de las partes para velar por la aplicación correcta de este convenio.

Será imprescindible acudir previamente a la Comisión Paritaria para poder demandar por conflicto colectivo.

Artículo 5. *Derecho supletorio.*

En todo lo no previsto expresamente en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales de general aplicación.

El presente convenio tiene carácter de norma exclusiva y excluyente, y prioridad aplicativa en los términos previstos legalmente.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo y clasificación

Artículo 6. *Normas generales.*

La organización del trabajo en cada uno de los Centros, dependencias y unidades de la Empresa es facultad exclusiva de la dirección de esta, de acuerdo con lo previsto legalmente.

En desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior la dirección de la empresa –a título enunciativo que no limitativo– tendrá las siguientes facultades:

- Crear, modificar o trasladar los Centros de Trabajo.
- Adscribir a las personas trabajadoras a las tareas, rutas, turnos y centros necesarios en cada momento, propias de su categoría.
- Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar, etc.
- Determinar los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo.
- Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.
- La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

Artículo 7. *Clasificación profesional.*

La clasificación profesional tendrá un carácter operativo, para catalogar a los/as trabajadores/as dentro de la Empresa, no existiendo obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos.

Artículo 8. *Grupos profesionales.*

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

Grupo I. Personal Dirección y Mandos.

Desarrollan funciones de carácter técnico y/o de mando y organización. Tienen la responsabilidad directa de la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Grupo II. Personal técnico y administrativo.

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

Grupo III. Personal de movimiento y clasificación.

Personas empleadas que realizan principalmente funciones manuales en las que predomina el esfuerzo. Se incluyen los mandos de dichos/as trabajadores/as y el personal de limpieza.

Grupo IV. Personal de Reparto.

Personas empleadas que se dedican al reparto efectivo de mercancías. Se incluyen los mandos de dichos/as trabajadores/as.

Artículo 9. *Polivalencia y plena ocupación.*

Al objeto de que la persona trabajadora esté ocupada toda la jornada la dirección de la Empresa podrá facilitarle las tareas necesarias para ello, procurando respetar la profesionalidad de los grupos profesionales.

Artículo 10. *Movilidad Funcional y Geográfica.*

Todas las personas trabajadoras están en su derecho de poder aplicar a cualquier vacante existente de un puesto de trabajo tanto en su centro de trabajo como en

cualquier otro que Delcom Delivery, SL, tenga en la actualidad o a lo largo de la vigencia de este convenio.

La Dirección de la Empresa podrá cambiar a sus trabajadores/as de puesto de trabajo, dentro del mismo centro o trasladándolos a otro distinto, destinándolos a efectuar las mismas o distintas funciones, respetando el grupo profesional o afín.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto se refiere a los traslados del personal que exijan cambio de residencia.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto, los/as trabajadores/as deberán ser informados del desplazamiento temporal con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto el/la trabajador/a tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como permiso los días de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa. Se considera desplazamiento una distancia de más de 70 kilómetros del centro de trabajo habitual.

Son destacamentos los desplazamientos que suponen cambio temporal de residencia de la persona trabajadora a una población distinta de la de su domicilio, siempre que tengan una duración mínima de un mes y máxima de doce meses en tres años.

Artículo 11. *Promoción profesional.*

La promoción, dentro de cada grupo profesional, se realizará por la dirección de la empresa, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, los años de prestación de servicios a la empresa, la formación, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa.

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

Artículo 12. *Deberes y obligaciones de la persona empleada.*

El/la trabajador/a debe cumplir las órdenes e instrucciones del empresario/a en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y a ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales, cumpliendo con los rendimientos mínimos asignados a su puesto y los objetivos marcados.

Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Artículo 13. *Contribución de la persona empleada.*

La evaluación de la contribución de cada profesional a la compañía se define a través del rendimiento. El rendimiento lo establecerá y comunicará anualmente la dirección a través de los objetivos y de la definición de un rendimiento mínimo a cumplir por los/as trabajadores/as de acuerdo con su categoría, puesto de trabajo y servicio vinculado al cliente, ya sea directo o indirecto.

La determinación de los objetivos individuales, de equipo y de Compañía de cara al rendimiento, se determinarán en el primer trimestre del año, pudiéndose prorrogar los mismos del año anterior.

CAPÍTULO III

Contratación y cese

Artículo 14. *Períodos de prueba.*

La duración máxima del período de prueba, que habrá de concertarse por escrito, será de seis meses para técnicos/as, titulados/as, jefes/as y encargados/as, y de dos meses para los demás trabajadores/as.

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

La persona empleada que hubiese cesado en la empresa y volviese a ingresar en la misma, quedará sujeto igualmente al período de prueba correspondiente al nuevo contrato siempre que hubiera transcurrido más de un año entre su cese y la nueva alta y/o cuando lo hiciese desempeñando funciones distintas.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 39 del ET, cualquier trabajador/a a quien se promoció a grupo profesional o nivel superior, estará sujeto/a a una evaluación a los seis meses para estudiar la adaptación a sus nuevas funciones y responsabilidades, con derecho a percibir el complemento del puesto de trabajo donde se le promoció.

Si no supera la evaluación, la persona trabajadora retornará a su puesto de trabajo anterior a la promoción, retornando también su salario a las condiciones del puesto de origen.

Artículo 15. *Ceses/baja voluntaria.*

La persona trabajadora que quiera causar baja voluntaria en la empresa deberá comunicarlo por escrito en un documento en el que figure el día en que avisa y el día que será su último día de trabajo en la compañía. Este documento deberá estar firmado. Se establece un preaviso mínimo de 15 días salvo que se indique otro plazo en el contrato de la persona.

En caso de incumplimiento del preaviso establecido, la empresa podrá deducir de la liquidación el número de días equivalente a la falta de preaviso de la persona trabajadora.

Artículo 16. *Jubilaciones.*

Jubilación parcial: La jubilación parcial podrá ser propuesta por la empresa o solicitada por los/as trabajadores/as que cumplan los requisitos que la legislación establezca en cada momento en esta materia, siempre con carácter voluntario para ambas partes. En el supuesto de que la empresa y trabajador/a lleguen a un acuerdo, se deberá negociar los términos del porcentaje de reducción de jornada y la forma de prestación de la jornada residual.

Jubilación forzosa: Para mejorar la empleabilidad de personas jóvenes en la empresa, y para impulsar, dentro del convenio colectivo, medidas que favorezcan el relevo generacional, tal y como se estipula en los siguientes apartados de este artículo.

Se establece la extinción del contrato de trabajo de la persona trabajadora que tenga una edad igual o superior a 68 años, siempre que reúna los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

A estos efectos, a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de tres meses, la persona trabajadora estará obligada a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, español o extranjero, a fin de

verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Caso de que la persona trabajadora hubiera trabajado algunos períodos de tiempo en el extranjero, y no pudiera aportar certificación de vida laboral de tales períodos, la obligación contenida en el párrafo anterior se entenderá cumplida cuando aporte justificante de la solicitud formulada a las autoridades competentes, y de haberlas, las respuestas de éstas, desestimatorias o denegatorias de la solicitud. En estos casos, la persona trabajadora estará obligada a aportar otros documentos tales como contratos de trabajo o certificados de empresa acreditativos de los períodos de tiempo trabajado.

La empresa, en este supuesto de extinción del contrato de trabajo, dentro de los seis meses siguientes desde que se produzca, deberá contratar los servicios de una persona trabajadora por tiempo indefinido y a tiempo completo.

En el supuesto de extinción del contrato de trabajo aquí pactado, la empresa deberá comunicar por escrito, con al menos 15 días de antelación, tanto a la persona trabajadora afectada como a la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, si existiese, la fecha en que se producirá la extinción del contrato de trabajo.

Se admite la posibilidad de que mediante pacto individual por escrito entre empresa y la persona trabajadora se posponga la fecha de extinción del contrato de trabajo.

Artículo 17. *Inaplicación condiciones de trabajo.*

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo que afecten a las materias contenidas en el artículo 82.3 ET.

CAPÍTULO IV

Jornada laboral, vacaciones y licencias

Artículo 18. *Jornada y horario.*

La jornada ordinaria de trabajo será de 1792 horas anuales de trabajo efectivo, no computándose los descansos o interrupciones de la jornada tales como aquellos que se dediquen a la comida o al descanso durante la jornada según la legislación vigente.

La Dirección de la Empresa, en la distribución de la jornada, podrá concentrar los períodos de trabajo en determinados días, meses o períodos, en función de las necesidades de organización del trabajo y de la actividad, y con un reparto irregular de la misma a lo largo del año, teniendo en consideración, en todo caso, el respeto a los períodos mínimos de descanso legalmente establecidos, en cuanto al descanso entre jornadas y al descanso semanal.

La jornada de trabajo se establecerá de lunes a domingos.

El horario será flexible, y se acomodará en todo caso a las necesidades reales del servicio.

Al iniciar y terminar la jornada la persona trabajadora deberá encontrarse en su centro de trabajo, o hallarse realizando un servicio previamente asignado o fijo.

La persona empleada 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 compensará en la siguiente o siguientes jornadas.

En este artículo se acuerda aplicar el espíritu de «trabajo terminado» y el sentido de la responsabilidad de cada una de las partes. Se define «trabajo terminado» el acto en el que las tareas relativas a una acción o responsabilidad asignadas previamente han sido finalizadas correctamente y cumplimentados los documentos que así lo acrediten. A tal efecto, la jornada ordinaria de las personas trabajadoras podrá ampliarse por el tiempo necesario para la finalización de los servicios. El tiempo de trabajo prolongado se tendrá

en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, y para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias.

Los días 24 y 31 de diciembre de cada año, la jornada finalizará para cada área una vez hayan sido terminados correctamente los servicios asignados para ese día. Se acuerda la intención de finalizar a las 14:00 h.

Artículo 19. *Régimen de turnos.*

Se podrá establecer un régimen de turnos, cuando así lo requieran las necesidades del servicio, y de acuerdo con la Legislación Vigente.

En los supuestos de trabajo a turnos o turnos rotativos regulares, el régimen de rotación, así como la plantilla de sustituciones de esta por absentismos, se regirá por el principio de equilibrio en la asignación entre todos/as los/as trabajadores/as.

La plantilla deberá registrar a través del sistema de fichajes tanto el inicio y fin de la jornada según el turno planificado de trabajo como el descanso que se efectúe para parar a comer.

Artículo 20. *Vacaciones.*

Todas las personas trabajadoras disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas, equivalentes a 31 días naturales. El calendario de vacaciones se confeccionará preferentemente durante el primer trimestre de cada año. Las vacaciones deberán ser disfrutadas antes del 28 de febrero del año siguiente.

No se podrá acumular más del 20 % de vacaciones no disfrutadas a final de periodo para el año siguiente.

El periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. En caso de no poder aprobar el periodo o periodos de vacaciones solicitados por la plantilla, la compañía se compromete a aprobar 16 días naturales de vacaciones de los 31 días naturales de vacaciones que la persona haya solicitado. Los otros 15 días naturales de vacaciones podrá fijarlos la empresa.

Los cambios sobre las vacaciones acordadas en el calendario anual deberán ser solicitados con una antelación mínima de 30 días. La persona responsable debe aprobar o rechazar la nueva solicitud en un plazo máximo de cinco días.

Los periodos vacacionales no podrán comenzar en un día de descanso. El disfrute de las vacaciones se hará en cuatro periodos de 7 días, que podrán agruparse para hacer periodos más largos. Los tres días restantes de vacaciones hasta alcanzar los 31 días naturales podrán repartirse como la persona trabajadora y la empresa acuerden.

Para la aprobación del calendario de vacaciones será necesario que como máximo coincida en periodo de vacaciones un 10-15 % de la plantilla de cada centro de trabajo y departamento para que se pueda garantizar el correcto funcionamiento y/o servicio del centro de trabajo.

Cuando una persona se reincorpore de un periodo de vacaciones a mitad de semana, los descansos correspondientes se calcularán siguiendo la regla de 3. A partir del 0.5 se redondeará hacia arriba.

Debido a la actividad de la empresa, ésta podrá imposibilitar la solicitud de vacaciones en determinadas fechas en las cuales es sabido que la actividad de la compañía se ve seriamente incrementada. La empresa deberá comunicar a la plantilla que periodos serán aquellos en los que no se puedan disfrutar vacaciones a lo largo del mes de diciembre del año anterior.

El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese en la empresa y que no haya disfrutado en el momento de su cese de todas las vacaciones generadas, tendrá derecho al abono en su liquidación de la parte correspondiente a los días de vacaciones generados y no disfrutados.

Cuando una persona esté en situación de incapacidad temporal (alta y baja en el mismo año) y coincida con un periodo en el cual tenía solicitadas y aprobadas

vacaciones, dicho periodo vacacional será anulado. Una vez se reincorpore a su puesto de trabajo deberá acordar con su responsable un nuevo periodo de vacaciones.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere en el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural con el periodo de suspensión de contrato de trabajo previsto en los apartados 4,5 y 7 del artículo 48, tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

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

Artículo 21. *Permisos retribuidos.*

Todas las personas empleadas, avisando con la posible antelación y posterior justificación, tendrán derecho a todos los permisos retribuidos incluidos en el Estatuto de Trabajadores o leyes asociadas, además de:

– Por matrimonio de padres, madres, hijos/as, hermanos/as o hermanos/as políticos: Un día natural en la fecha de celebración de la boda.

– Por cambio de domicilio habitual: Un día. En el caso de que la mudanza se deba a que la persona trabajadora disfruta de un acuerdo de movilidad geográfica y se cambia de centro de trabajo el permiso será de dos días.

– Para los/as trabajadores/as a los que se les exija para desarrollar su puesto de trabajo el carnet de conducir: Cuatro horas para la revisión del carnet de conducir y psicotécnico, preavisando con tres días de antelación.

– Lactancia. Aplicable a ambos progenitores. Las horas establecidas como permiso para la lactancia podrán acumularse de manera proporcional a los días laborables que medien entre la fecha de incorporación tras la suspensión del contrato por nacimiento hasta que el menor cumpla 9 meses de edad. Para la acumulación habrá de preavisarse con un mes de antelación a la fecha de finalización de la baja maternal.

Artículo 22. *Registro horario.*

Personal de estructura. Tendrá la obligación de registrar su jornada a través de las herramientas puestas a disposición por parte de la empresa. Los registros se realizarán siempre desde el puesto de trabajo y deben corresponder con el inicio y fin de la jornada de trabajo y los descansos realizados durante la misma.

Personal de reparto: Tendrá la obligación de registrar su jornada. El registro se realizará digitalmente a través de la herramienta puesta a disposición por parte de la empresa. En este sentido, deberán registrarse de la siguiente manera:

– Personal de reparto con base en el centro de operaciones: Deberán fichar el inicio cuando comience su turno desde el centro de operaciones. Deberán fichar el fin de jornada a la llegada al centro de operaciones una vez finalice su turno.

Incidencias: En caso de incidencia debido a errores informáticos o logísticos, las personas trabajadoras reportarán la incidencia por los medios que la Empresa pone a disposición del personal de reparto, indicando el inicio y el final de su jornada manualmente.

– Personal de reparto sin base en el centro de operaciones: Deberán fichar el inicio cuando se encuentren en el área de espera asignada, a partir de la hora en la que

comience su turno. Deberán fichar el fin de jornada cuando finalice su turno, o en su defecto, cuando finalicen la entrega del último pedido asignado.

Incidencias: En caso de incidencia debido a errores informáticos o logísticos, las personas trabajadoras reportarán la incidencia indicando el inicio y el final de su jornada manualmente.

El registro del tiempo de descanso y/o comida es obligatorio, para todo el personal de la compañía.

CAPÍTULO V

Estructura salarial y condiciones económicas

Artículo 23. *Remuneraciones/estructura salarial.*

Tabla condiciones salariales por Grupo. Salario Base.

Año 2024

Grupos	Salario base (mínimo) – Euros
Grupo I. Personal Dirección Y Mandos.	20.000
Grupo II. Personal técnico y administrativo.	17.500
Grupo III: Personal de movimiento y clasificación.	15.876
Grupo IV: Personal de Reparto.	15.876

Año 2025

Grupos	Salario base (mínimo) – Euros
Grupo I. Personal Dirección y Mandos.	20.200
Grupo II. Personal técnico y administrativo.	17.675
Grupo III: Personal de movimiento y clasificación.	16.034,76
Grupo IV: Personal de Reparto.	16.034,76

Año 2026

Grupos	Salario base (mínimo) – Euros
Grupo I. Personal Dirección y Mandos.	20.402
Grupo II. Personal técnico y administrativo.	17.851,75
Grupo III: Personal de movimiento y clasificación.	16.195,10
Grupo IV: Personal de Reparto.	16.195,10

Año 2027

Grupos	Salario base (mínimo) – Euros
Grupo I. Personal Dirección y Mandos.	20.606,02
Grupo II. Personal técnico y administrativo.	18.030,26
Grupo III: Personal de movimiento y clasificación.	16.357,05
Grupo IV: Personal de Reparto.	16.357,05

Artículo 24. *Gratificaciones extraordinarias/pagas extra.*

Todos/as los/as trabajadores/as tienen derecho a dos pagas extras que serán abonadas en los meses de julio y diciembre.

Lo/as trabajadores/as podrán optar por percibir las de forma prorrateada en las doce mensualidades, pudiendo pedir el cambio antes del 30 de noviembre anterior al año natural en que tendrá efecto y por un plazo mínimo de un año.

Para el cálculo de las pagas extraordinarias se tiene en cuenta el salario fijo pactado (salario base más el complemento a bruto).

Artículo 25. *Forma de pago.*

El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante ingreso en cuenta corriente de la que sea titular la persona empleada, dentro de los primeros diez días del mes natural siguiente.

En el supuesto de ingreso en cuenta el resguardo de la transferencia podrá suplir la firma de la persona empleada en el recibo de salarios, si así interesa a la Empresa.

Artículo 26. *Cláusula de revisión e incremento/Evolución salarial.*

Se acuerda una subida del 1 % en las tablas salariales indicadas en el presente convenio para los años 2025 y 2026.

Posteriormente, se acordará con la comisión paritaria asignada para la evolución del presente convenio las subidas de los años de vigencia posterior, realizándose la negociación durante los primeros tres meses del año.

Limitándose toda subida a un 2 % como máximo.

Artículo 27. *Plus de nocturnidad.*

Salvo que el salario del trabajo nocturno por su propia naturaleza se haya establecido atendiendo a esta circunstancia, o que se acuerde la compensación de este trabajo por descansos, el/la trabajador/a que preste servicio entre las diez de la noche y las 6 de la mañana percibirán un plus de nocturnidad.

El plus de nocturnidad será del 15 % respecto al precio de hora ordinaria entre las 22-6 horas (sin contar pagas extras). El plus se abonará por cada hora efectivamente trabajada en dichas franjas horarias.

Artículo 28. *Horas extraordinarias.*

Tendrán consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que excedan de la jornada anual ordinaria establecida aprobadas o propuestas por la empresa.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 5, las horas extraordinarias serán obligatorias en los casos siguientes:

Las de fuerza mayor: Aquellas necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes en la empresa, a juicio de la dirección, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas cuando esta pérdida no sea consecuencia de riesgos internos de la actividad productiva.

Las estructurales, tales como aquellas que sean necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos, exigencias del cliente u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate o mantenimiento.

La realización de horas extraordinarias estará limitada a un máximo de 80 horas extraordinarias anuales como establece el estatuto de los trabajadores.

Las horas extraordinarias se compensarán en tiempo de descanso retribuido. No computarán a estos efectos las horas extraordinarias que hayan sido compensadas por descansos durante los 4 meses siguientes a su generación.

Artículo 29. *Compensación y absorción.*

Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente convenio colectivo sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las empresas, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas.

Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos o contratos individuales de trabajo, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente convenio colectivo.

CAPÍTULO VI

Seguridad y salud

Artículo 30. *Seguridad y salud en el trabajo.*

La Empresa garantizará los derechos de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo de conformidad con lo establecido en la legislación aplicable vigente en cada momento. Asimismo, y debido a las particularidades de la actividad del personal de reparto, la Empresa declara que la salud y seguridad de estos tiene absoluta prioridad en sus operaciones, por lo que se prestará especial atención a las siguientes medidas:

La seguridad requiere la colaboración activa de todas las personas trabajadoras de la Empresa, a través del cumplimiento de normas internas.

La Empresa tomará las medidas necesarias para asegurarse de que todos los desplazamientos que haga el personal de reparto ya sean a pie o en vehículo, se puedan realizar y realicen cumpliendo la normativa aplicable, particularmente, el código de circulación prestando especial atención a la seguridad vial.

La Empresa colaborará, en la medida de sus posibilidades, con autoridades locales, empresas colaboradoras y otros grupos o comunidades de interés para fomentar la concienciación sobre la seguridad vial del personal de reparto.

Artículo 31. *Equipo y medios de protección.*

La Empresa proporcionará a las personas trabajadoras los equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones, de conformidad con lo

determinado por su proveedor/a del servicio de prevención de riesgos en cada momento. Todo el material que se entrega a las personas trabajadoras es propiedad de la Empresa. En caso de finalización de la relación laboral por cualquier motivo, la persona trabajadora debe devolver a la Empresa todo el material que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios en un plazo no superior a 72 horas desde la fecha de comunicación. Si la persona trabajadora no devuelve los materiales dentro del plazo establecido, completo con todos los accesorios o en condiciones adecuadas y esperables tras su uso, la Empresa podrá emprender acciones para reparar el daño causado, así como descontar el coste de dicho material del finiquito devengado por el/la trabajador/a.

CAPÍTULO VII

Derechos sociales y acción social

Artículo 32. *Igualdad.*

La Empresa considera una cuestión trascendental de responsabilidad social el fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Por ello, con el objetivo de garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Empresa en todas sus políticas y procedimientos se compromete a respetar los principios de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo, adoptando, en su caso y a tal fin, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

Artículo 33. *Complementos por Incapacidad Temporal.*

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

Primera baja por incapacidad temporal por accidente laboral: complemento hasta 100 % de la base reguladora.

Para que la persona empleada tenga derecho a que un nuevo periodo de incapacidad temporal por accidente laboral sea complementado al 100 % debe haber pasado al menos un periodo de 2 años desde que se produjo el alta de la incapacidad temporal por accidente laboral anterior.

Artículo 34. *Prendas de trabajo.*

La empresa facilitará a todo el personal que lo requiera para el desempeño de su trabajo uniforme. Se harán dos repartos de uniformes por año, uno para la época de verano y otro para la época de invierno.

Será obligatorio el uso de dicho uniforme durante la jornada laboral de principio a fin y a su devolución una vez finalizada relación laboral.

CAPÍTULO VIII

Derecho sindical

Artículo 35. *Acción sindical.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

El Comité de Empresa y/o delegado/a de personal, sin perjuicio de cumplir y respetar lo establecido en el ámbito de sus competencias, se obliga expresamente:

A cumplir y respetar lo pactado y negociado con la Dirección de Delcom Delivery, SL.

A desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los/as trabajadores/as.

A defender los derechos del conjunto de las personas empleadas frente a los suyos personales.

A observar el deber de sigilo con respecto a la información que le haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. Ningún tipo de documento entregado por la empresa al delegado/a de Personal podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla, ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Dicho deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato o cese en la empresa, e independientemente del lugar en que se encuentre.

Artículo 36. *Asambleas.*

El/La delegado/a de Personal podrá convocar asambleas de carácter general para todos/as los/as trabajadores/as, responsabilizándose del normal desarrollo de estas.

Las Asambleas se realizarán fuera de la jornada laboral. La Empresa cederá, según disponibilidad, locales propios para la celebración de estas asambleas con los siguientes requisitos:

- Solicitarla con una antelación mínima de 48 horas.
- Fijar hora, local y orden del día.
- Acreditar la legitimación de los convocantes e indicar la persona responsable de la reunión.
- Haber resarcido los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior, si las hubiese.

Artículo 37. *Acumulación horas.*

Podrán acumularse trimestralmente las horas de reserva mensuales de los distintos miembros del Comité de Empresa y, en su caso, de los/as delegados/as de Personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado/a o relevados/as del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

La acumulación habrá de ser notificada a la empresa, por escrito, con una semana de antelación a la fecha de comienzo de su efectividad pretendida. Con cargo a estas horas de reserva la empresa aceptará la ausencia del trabajo de los/as delegados/as de personal o miembros del comité para asistencia a cursos de formación organizados por la central sindical a que pertenezca el/a interesado/a.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 38. *Definición y clasificación.*

Definición y clasificación: Se considerará falta de toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes recogidos en las disposiciones legales en vigor y en especial por el presente convenio.

Artículo 39. *Faltas leves.*

Faltas leves:

Una falta de puntualidad no justificada en un periodo de un mes.

No notificar con carácter previo la razón de la ausencia del trabajo.

Descuidos o distracciones en la realización del trabajo o en el cuidado y conservación de máquinas, útiles, herramientas, material o mercancías, en las instalaciones de la empresa. Cuando el incumplimiento se dé en las instalaciones de

un/a Cliente/a o Proveedor y cuando origine consecuencias de gravedad en la realización de los servicios de la empresa, la falta se reputará grave o muy grave.

La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes y equipos de manera ocasional.

No atender al público o a los/as interlocutores/as de nuestros/as Clientes/as y Proveedores con la corrección y diligencia debidas.

No comunicar a la Empresa los cambios en los datos personales que resulten esenciales para el correcto desarrollo de la relación laboral, como, por ejemplo, los cambios de residencia o de domicilio, o del número de teléfono de contacto.

No llevar en el habitáculo para el depósito de las mercancías, o 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.

Omitir en un albarán de servicio los datos esenciales o firmas de conformidad o presentarlos a los servicios administrativos de la empresa en tal estado de deterioro que resulte incobrable, por no poder determinarse en el mismo al cliente/a solicitante, el importe o cualquiera de los conformes.

La falta de comunicación telefónica o telemática, según el dispositivo ordenado, a la central después de cumplimentar cada servicio.

Entregar, fuera de los plazos previstos en las normas internas, los albaranes de facturación a los/as clientes/as.

No comunicar a la Dirección de la Empresa por parte de cualquier responsable o supervisor/a, la comisión de una falta leve cometida por cualquiera de sus subordinados/as directos/as.

No hacer uso durante las horas de trabajo del uniforme y complementos facilitados por la empresa.

Omitir sin causa de fuerza mayor que lo justifique la instalación en la bicicleta, el ciclomotor o motocicleta del habitáculo o cajón para el depósito de las mercancías.

Las infracciones descritas en los apartados anteriores tendrán la consideración de graves en aquellos supuestos en los que los daños o perjuicios ocasionados a la Empresa, al cliente/a o usuario/a de los servicios y en general a cualquier tercero sean de una consideración importante, excediendo en todo caso la levedad.

Artículo 40. *Faltas graves.*

Faltas graves:

Faltar un día al trabajo durante un periodo de tres meses sin autorización o causa justificada.

La pérdida o extravío de cualquiera de los elementos facilitados por la empresa (teléfonos móviles y cables, imanes, etc.) para el desarrollo de la actividad encomendada.

Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo cometidas en un periodo de tres meses. O bien una sola falta de puntualidad superior a treinta minutos, o aquella de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el servicio, considerándose como tal la que provoque retraso en el inicio del trabajo.

La comisión de dos faltas leves en el periodo de un trimestre, excepto las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción comunicada por escrito.

Mostrar ante el/la cliente/a una conducta indecorosa que perjudique la imagen de la empresa, mediando queja por escrito de aquél/lla.

La negligencia y desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del mismo. Se calificará como muy grave si causa perjuicio a la empresa.

Incumplimiento de los estándares o procedimiento de servicio marcados por el cliente/a o por la propia empresa.

El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de este se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros/as de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta será considerada grave o muy grave en función de sus consecuencias.

La desobediencia a las órdenes e instrucciones de los/as superiores en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean causa o consecuencia de la actividad que ha de realizar la persona empleada, en caso de perjuicio para la empresa, se reputará muy grave.

Simular la presencia de otra persona empleada al trabajo, firmando o fichando por él o ella.

Realizar un mal uso en las herramientas y utensilios de trabajo, provocando riesgo para la propia persona empleada, para otros/as trabajadores/as o para terceros/as, comprometiendo la continuidad del servicio prestado por la Empresa.

No hacer uso de manera reiterada, durante las horas de trabajo, del uniforme y complementos facilitados por la empresa para la prestación de los servicios.

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

Rechazar una vez la realización de un servicio ordinario. En caso de producir perjuicio para la empresa se considerará muy grave.

La pérdida o extravío de la mercancía imputable a la persona empleada.

Demorar la realización de un servicio encomendado fingiendo avería o accidente, extravío de la mercancía, robo del vehículo o de cualquiera de sus elementos, problemas de tráfico o cualquier otro inconveniente inexistente.

No entregar –en una ocasión– a la Empresa, sin causa de fuerza mayor que lo impida, los albaranes de facturación, descargas de datos, etc., relativa a los envíos que impida la facturación al cliente/a.

Originar riñas y pependencias con sus compañeros/as de trabajo.

No comunicar a la empresa en el plazo de 7 días naturales la pérdida de uno o varios puntos de su permiso de conducir, tal como está estipulado en los articulados.

El incumplimiento reiterado de los estándares de servicios establecidos por el/la cliente/a.

No comunicar a la Dirección de la Empresa por parte de cualquier responsable o supervisor/a, la comisión de una falta grave cometida por cualquiera de sus subordinados/as directos/as.

La ausencia de supervisión y control por parte de los responsables de las diferentes áreas de negocio, sobre la correcta cumplimentación y utilización de la documentación necesaria para llevar a efecto una adecuada prestación de los servicios, ajustada en todo momento a la normativa vigente, siempre y cuando las consecuencias para la Empresa derivadas de esa infracción tengan, a criterio de la propia empresa, la consideración de graves.

La utilización de dispositivos electrónicos no autorizados por la empresa dentro de la jornada de trabajo.

La embriaguez o toxicomanía.

La simulación de enfermedad o accidente y la ocultación del estado de alta, no avisando de la disponibilidad para el trabajo a su responsable para la planificación y convocatoria dentro de las 24 horas siguientes a la emisión del alta, salvo que se prueba la imposibilidad de hacerlo.

Las faltas de respeto, consideración y la réplica descortés a mandos, compañeros/as, público, clientes/as y proveedores; así como la discusión con los mismos/as dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros/as de trabajo, público, clientes/as o proveedores, se reputará muy grave.

El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles o máquinas de la empresa en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del mismo y no se cumplan los mínimos de productividad definidos por la dirección.

La alegación de causas falsas para disfrutar de licencias o permisos retribuidos.

La incitación o coacción a cualquier persona empleada en la compañía para la realización de cualquier acción recogida como falta en el convenio, que vaya en perjuicio de la compañía o contra la cultura de la empresa.

Las infracciones descritas en los apartados anteriores tendrán la consideración de muy graves en aquellos supuestos en los que los daños o perjuicios ocasionados a la Empresa, al cliente/a o usuario/a de los servicios, y en general a cualquier tercero/a, sean de trascendente consideración, superando, en todo caso, la simple gravedad.

Artículo 41. *Faltas muy graves.*

Faltas muy graves:

Tres faltas injustificadas al trabajo en el periodo de un año.

Más de seis (6) faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el periodo de seis meses, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

La discriminación por motivos étnicos, condición sexual o confesión religiosa. Específicas del Personal de Tráfico.

El acoso sexual o por razón de sexo, que define aquellas conductas verbales o físicas de naturaleza sexual no deseadas y ofensivas para la persona lesionada.

Discutir de forma acalorada con los/as compañeros/as dentro de la jornada de trabajo.

Todas las consideradas como causa de despido en el artículo 54,2 del Estatuto de los Trabajadores.

La reincidencia en comisión de falta grave en el periodo de seis (6) meses, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma o en cualquier lugar en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia, documentos de la empresa o información confidencial; y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados/as.

La imprudencia en acto de servicio que implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros/as o peligro de avería para las instalaciones. En particular se reputará imprudencia en acto de servicio no usar las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.

Ocasionar daños en los vehículos, dispositivos electrónicos, y en general en cualquier tipo de utensilio facilitado por la Empresa para la prestación del servicio, por imprudencia o negligencia.

No atender cualquier requerimiento por parte de la Empresa que implique la devolución de cualquier herramienta, utensilio o dispositivo de trabajo facilitado a la persona empleada por la Empresa.

El incumplimiento por parte de la persona empleada ya sea total o parcial, de los protocolos de trabajo establecidos por la Empresa para la prestación de servicios.

La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando una persona empleada de baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros/as, personal a su cargo o familiares de

estos/as, así como a los/as clientes/as, o proveedores, colaboradores/as o a las personas empleadas de los mismos.

Violar el secreto de la correspondencia o documentos propios o confiados a la empresa para el transporte.

Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad con grave riesgo para personas o bienes.

Ocasionar daños en los vehículos, dispositivos electrónicos, y en general en cualquier tipo de utensilio facilitado por la Empresa para la prestación del servicio, o en las instalaciones de ésta, de manera dolosa e intencionada.

No comunicar a los/as responsables de la Empresa los daños ocasionados en los recursos puestos por la empresa para la prestación de servicios, tales como vehículos, dispositivos móviles, ordenadores, maquinaria.

Incumplimiento en la prestación de servicios, de los estándares mínimos establecidos para cada puesto de trabajo y del rendimiento mínimo señalado en el presente convenio.

El quebrantamiento del secreto profesional por parte de quien esté obligado/a por su cargo a guardar secreto, así como la manipulación y tratamiento de datos y programas o la utilización de los medios técnicos de la empresa para intereses particulares.

En el supuesto de trabajadores/as extranjeros/as, ocultar o no comunicar a la Empresa la revocación del permiso de residencia o trabajo.

Falsear cualquier documentación vinculada a los procesos de trabajo en los que intervenga el/la trabajador/a, en cualquier formato en el que estén.

Falsear el albarán del servicio imitando firmas de los/as clientes/as o destinatarios/as o liquidando en el mismo, importes distintos a los del servicio realizado, ya se trate de documentos físicos o digitales.

No entregar a la Empresa –en dos o más ocasiones en el plazo de 120 días– los albaranes de facturación al cliente, sin causa de fuerza mayor que pueda probar justificadamente que no se ha podido entregar.

Conducir bajo los efectos del alcohol o las drogas o consumir sustancias estupefacientes durante la jornada laboral y/o en las instalaciones de la empresa.

No comunicar a la empresa de manera inmediata la pérdida del permiso de conducir, tal como está estipulado en el procedimiento interno de comunicación.

Ocultar u omitir a la Empresa cualquier variación en la situación jurídico-administrativa de los permisos o licencias que posibilitan la prestación de los servicios por los que está contratado por la Empresa.

La utilización con fines personales de los vehículos de Empresa sin la previa autorización por escrito de la Empresa.

No comunicar a la Dirección de la Empresa por parte de cualquier responsable o supervisor/a, la comisión de una falta muy grave cometida por cualquiera de sus subordinados/as directos/as.

La ausencia de supervisión y control por parte de los responsables de las diferentes áreas de negocio, sobre la correcta cumplimentación y utilización de la documentación necesaria para llevar a efecto una adecuada prestación de los servicios, ajustada en todo momento a la normativa vigente, siempre y cuando las consecuencias para la Empresa derivadas de esa infracción tengan, a juicio de la dirección, la consideración de muy graves.

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

La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia o ajena para otras empresas, actividad similar que la Empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con los servicios de la empresa.

La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

Falsear documentos de la empresa o de los/as clientes/as relativos a servicios, así como los datos, albaranes u otros documentos de los servicios imitando firmas de los/as clientes/as o liquidando en los mismos importes distintos a los servicios realizados.

La pérdida, extravío o deterioro de la mercancía imputable a la persona trabajadora.

Acoso laboral (*mobbing*) que atente gravemente contra la dignidad de la persona trabajadora afectada.

Para los/as conductores/as: La no consecución del rendimiento pactado durante dos meses consecutivos o tres alternos en un periodo de 12 meses. A estos efectos no será tenido en cuenta el rendimiento obtenido en el primer mes de prestación del trabajo.

Para el personal de reparto: la no comunicación a la empresa de la pérdida de puntos del permiso de conducir y el motivo que lo cause.

El incumplimiento de normas de seguridad y salud laboral establecidas por la empresa o por los/as clientes/as cuando el trabajo se desarrolle en sus instalaciones, cuando de dicho incumplimiento se pueda derivar o derive un riesgo grave para sí o para terceros/as.

No registrar las horas de entrada, salida, descansos o pausas durante la jornada en el sistema de control de jornada o hacerlo falseando las horas o haciendo el fichaje fuera de su centro de trabajo.

No utilizar (o hacerlo indebidamente) equipos, medios o procedimientos de protección individual o colectiva.

El uso no autorizado y con carácter personal de los medios de producción de la empresa, herramientas, equipos y útiles informáticos, vehículos, etc., entregados para el desarrollo del trabajo, dentro o fuera de la jornada laboral.

Hacer desaparecer voluntariamente, inutilizar, destrozar o causar desperfectos de manera negligente en materias, vehículos, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de sus clientes o proveedores.

La comunicación o cesión de los datos de carácter personal conocidos con motivo de su trabajo en la empresa, transgrediendo la obligación de guardar secreto profesional sobre los mismos en cumplimiento de lo establecido en el artículo 20 Reglamento UE 2016/679 de 27 de abril de 2016 (RGPD) y en la LO 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos Personal y garantía de derechos digitales.

La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado (objetivos establecidos con la periodicidad que corresponda en cada caso).

La retirada del permiso de conducir a un/a trabajador/a que lo necesite para el desempeño de sus funciones.

Artículo 42. *Prescripción de las infracciones.*

Prescripción: Las faltas cometidas por las personas trabajadoras prescribirán en los siguientes plazos:

- Faltas leves: A los diez (10) días naturales.
- Faltas graves: A los veinte (20) días naturales.
- Faltas muy graves: A los sesenta (60) días naturales.

Artículo 43. *Sanciones.*

Sanciones:

Por falta leve:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de un (1) día natural.

Por falta grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos (2) a quince (15) días naturales.

Por falta muy grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis (16) a ciento veinte (120) días naturales.
- Despido disciplinario.

Artículo 44. *Obligación de no concurrencia.*

Las personas trabajadoras de Delcom Delivery, SL, se obligan a no efectuar por cuenta propia o de otras empresas del sector, los trabajos específicos que constituyen el objeto de la actividad de Delcom Delivery, SL, considerándose concurrencia desleal y transgresión de la buena fe contractual el incumplimiento de este deber.