



**SECCIÓN III**  
**ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO**

**Departamento de Economía, Trabajo y Empleo**

**Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia del departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Flash Delivery, S.L. (código de convenio 48103321012025).**

*Antecedentes*

Por vía telemática se ha presentado en esta Delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 17 de octubre de 2025 por la representación de la empresa y por la representación de la parte social.

*Fundamentos de derecho*

*Primero:* La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 18.2.g del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre («BOPV» de 21 de noviembre de 2024) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos y planes de igualdad.

*Segundo:* El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

*Primero:* Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

*Segundo:* Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 15 de diciembre de 2025.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA**

FLASH DELIVERY, S.L.

**Artículo 1.— *Ámbito subjetivo y territorial.***

El presente convenio regirá las relaciones de trabajo entre las personas trabajadoras que presten servicios para los centros de trabajo de Flash Delivery, S.L., en la provincia de Vizcaya.

**Artículo 2.— *Vigencia y denuncia del convenio***

1. El presente convenio tendrá vigencia desde la fecha de su publicación hasta el 31 de diciembre de 2026, entendiéndose denunciado automáticamente el 1 de enero de 2027.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, que, una vez denunciado y concluida su duración pactada, se mantendrá la vigencia indefinida de este convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

2. Las partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio colectivo en el plazo máximo de noventa días posterior a la finalización de la vigencia pactada.

**Artículo 3.— *Vinculación a la totalidad***

Las condiciones de cualquier clase pactadas en este convenio colectivo forman un todo orgánico, unitario e indivisible, por lo que, a efectos de su aplicación práctica, deberán siempre considerarse de forma global. En consecuencia, si por parte de los tribunales se declarase la nulidad de alguno de sus preceptos, las partes se compromete a negociar las modificaciones oportunas, dándose para ello un plazo máximo de tres meses para alcanzar un acuerdo.

**Artículo 4.— *Compensación y absorción***

1. Las condiciones económicas pactadas en el presente convenio, estimadas anualmente y en su totalidad, podrán ser compensadas y absorbidas con las que rieran en la empresa o por las que fueran de aplicación a cada persona trabajadora o por aplicación de norma legal, a salvo de aquellos conceptos retributivos para los que expresamente se prevea la no compensación y absorción.

2. En el supuesto de personas trabajadoras que vinieran percibiendo complementos de antigüedad, «Plus productividad», «Mejora voluntaria», «Ayuda», «Plus Volumen» u otros no contemplados en este convenio o cuyos requisitos de devengo no coincidan con los definidos en el mismo, se procederá a la reestructuración de sus conceptos retributivos para absorber, dentro del salario base previsto en dichas tablas, las cantidades que se vinieran abonando por tales conceptos.

**Artículo 5.— *Comisión paritaria del convenio***

1. La Comisión Paritaria del convenio estará integrada por cuatro vocales, repartidos de forma paritaria entre la parte social y la parte empresarial firmantes del convenio. A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz pero sin derecho a voto, los asesores que las partes consideren necesarios. Serán funciones de esta Comisión Paritaria:

- a) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el Convenio.
- b) La interpretación de aquellas cláusulas del convenio sobre las que puedan surgir discrepancias, incluso en su aplicación.
- c) La promoción de acuerdos entre las partes legitimadas para su negociación sobre todas aquellas materias no reguladas en el presente convenio y que, a criterio de la Comisión, sea necesario incorporar al texto del mismo para su mejor adaptación a la realidad productiva o laboral existente en cada momento.



- d) Ejercer funciones de mediación y arbitraje en las cuestiones sometidas por las partes a su consideración.
2. La Comisión Paritaria se reunirá cuando así lo solicite cualquiera de las partes, en un plazo máximo de quince días naturales desde que se formule la correspondiente petición.
3. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría de más del 75 por ciento de los votos. Los acuerdos quedarán reflejados de forma sucinta en un acta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión.
4. La Comisión Paritaria, dentro del mes siguiente a la fecha de su constitución, redactará y aprobará el reglamento de su funcionamiento que recogerá la periodicidad y modalidad de celebración de reuniones, el procedimiento de aprobación del orden del día y de formulación de actas, la validación y publicación de acuerdos, el procedimiento de creación de subcomisiones y cuantos otros asuntos se consideren necesarios para un mejor desarrollo de sus funciones.

#### **Artículo 6. Organización del trabajo**

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa y su aplicación práctica corresponde a sus órganos directivos y gestores, sin perjuicio de los derechos y atribuciones reconocidos por la ley a las personas trabajadoras y sus representantes legales.

#### **Artículo 7. Modalidades de contratación y contenido mínimo de los contratos**

1. Toda relación laboral incluida en el ámbito del convenio deberá formalizarse por escrito a través del correspondiente contrato de trabajo que deberá ser suscrito por la empresa y la persona trabajadora con anterioridad al inicio de la prestación de los servicios.
2. Los contratos de trabajo contendrán, como mínimo, las menciones previstas en el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, y en particular:
  - a) Modalidad de contrato.
  - b) Razón completa de la empresa, incluyendo su nombre o razón social, domicilio social y número de identificación fiscal. Si la empresa tiene forma de persona jurídica o actúa por medio de representante, deberán constar los datos completos de identificación del mandatario que suscribe el contrato.
  - c) Identificación completa de la persona trabajadora, incluyendo su nombre, domicilio y número de identificación fiscal.
  - d) Grupo y funciones o categoría profesional de la persona trabajadora.
  - f) Fecha de inicio de la relación laboral y plazo de duración del contrato, que podrá ser:
    1. De duración indefinida, incluido el contrato fijo discontinuo.
    2. Temporal, de acuerdo con las previsiones contenidas en los artículos 11 y 15 del Estatuto de los Trabajadores u otra normativa laboral aplicable a la contratación temporal.

A los efectos de lo previsto en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, se podrán celebrar contratos temporales por circunstancias de la producción para atender el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

La duración máxima de estos contratos no podrá exceder de seis meses. Si se suscribe por un periodo inferior podrá prorrogarse mediante acuerdo entre las



partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato supere el indicado límite.

- g) Duración de la jornada de trabajo, que podrá ser indicada en número de horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo mensual. En el caso de los contratos a tiempo parcial, deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución.
- h) La duración de las vacaciones y, en su caso, las modalidades de atribución y de determinación de dichas vacaciones
- i) Remuneración pactada.
- j) Identificación del centro o centros de trabajo o actividades en los que, al menos de forma genérica y provisional, el trabajador prestará sus servicios.
- k) Los plazos de preaviso que, en su caso, estén obligados a respetar el empresario y la persona trabajadora en el supuesto de extinción del contrato.
- l) Identificación del presente convenio colectivo como el aplicable a la relación laboral

#### **Artículo 8. — Contrato fijo discontinuo**

1. El contrato fijo discontinuo, que se celebrará a jornada completa, podrá ser ordinario, vinculado a la existencia de actividades estacionales o temporada prefijada, o de prestación intermitente, de modo que teniendo periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados, ni la empresa ni la persona trabajadora puedan conocer con exactitud cuándo va a comenzar de nuevo el trabajo.

2. El contrato laboral fijo discontinuo ordinario deberá concertarse por escrito, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo figurar en el mismo los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento

Asimismo se indicarán los criterios sobre la forma y el orden de llamamiento empresarial al reinicio de cada ciclo de actividad, conforme a lo establecido en el correspondiente «Acuerdo de llamamiento y gestión de bolsa de fijos discontinuos» que deberán pactar la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa.

3. En todo caso el llamamiento empresarial a las personas trabajadoras sujetas a este tipo de contrato se realizará tomando en consideración los criterios objetivos siguientes: en primer lugar se ajustará no solo al grupo o nivel profesional sino también al perfil específico del puesto de trabajo al que se haya atendido para la contratación de la persona trabajadora y en segundo lugar a la antigüedad, tomando en consideración la distinción entre la modalidad intermitente y la de temporada. Todo ello sin perjuicio de la utilización de otros criterios objetivos adicionales.

4. El llamamiento a las personas afectadas por el contrato fijo discontinuo ordinario deberá producirse con una antelación mínima de diez días naturales, o de cinco días naturales en el caso de contrato fijo discontinuo intermitente, a la fecha de inicio o reanudación de la actividad. Si no se respetase el plazo de llamamiento establecido anteriormente, la persona que no se incorpore conservará su orden de la bolsa y no se considerará que se ha producido un incumplimiento de incorporación al llamamiento.

Para su efectiva reincorporación la persona trabajadora deberá notificar su disponibilidad manifestando, expresamente y de forma escrita, su aceptación o desistimiento del llamamiento en el plazo de siete días naturales desde la recepción de la comunicación en los contratos fijos discontinuos ordinarios y de 3 días naturales en los fijos discontinuos intermitentes. En ausencia de respuesta expresa de la persona trabajadora dentro del plazo antes establecido se considerará que se ha declinado el llamamiento.



5. La notificación de cese de actividad por parte de la empresa deberá producirse también con una antelación mínima de cinco días naturales en los contratos fijos discontinuos ordinarios y de tres días en los fijos discontinuos intermitentes, mediante forma escrita.

6. Se considerará, a estos efectos, como medio válido y preferente de notificación el correo electrónico, empleándose a tal fin las respectivas direcciones de correo electrónico facilitadas por la empresa y por la persona trabajadora en el momento de la contratación, las cuales deberán constar expresamente en el contrato de trabajo. Asimismo podrán efectuarse alternativamente las comunicaciones relativas a los llamamientos mediante la aplicación de mensajería instantánea WhatsApp o similar siempre que expresamente así lo haya solicitado o aceptado el trabajador en el momento de su contratación.

7. La empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan

#### **Artículo 9. — Período de prueba**

1. El período de prueba del personal que ingrese en la empresa se concertará siempre por escrito y tendrá la siguiente duración máxima:

- a) Técnicos titulados (licenciados y graduados universitarios) seis meses.
- b) Técnicos intermedios (formación profesional de grado medio y superior) cuatro meses.
- c) Resto de personas trabajadoras dos meses.

Respecto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, concertados por tiempo no superior a seis meses, el período de prueba no podrá exceder de un mes.

2. Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando la persona trabajadora haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

3. El cómputo del período de prueba se interrumpirá si la persona trabajadora se ve afectada por las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género.

4. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

#### **Artículo 10. — Dimisión de la persona trabajadora**

La persona trabajadora que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá ponerlo en conocimiento de ésta, por escrito, con una antelación mínima de 15 días. El incumplimiento de esta obligación por parte de la persona trabajadora 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 establecido.

#### **Artículo 11. — Jornada y tiempo de trabajo**

1. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 38 horas semanales de promedio mensual.

2. Para el personal del Grupo funcional I, Nivel II (Personal de Reparto) la jornada y tiempo de trabajo se ajustará a las siguientes reglas:

- a) La jornada diaria efectiva de trabajo de referencia, que se computará de acuerdo con lo indicado en el artículo 34.5 del Estatuto de los trabajadores, será de 9 horas a realizar en cuatro días a la semana. En todo caso, el/la trabajador/a deberá cumplir los servicios encomendados aun cuando con la realización del último o



últimos se sobrepase dicha jornada diaria de referencia, sin que pueda por esta causa abandonar el trabajo o demorar el servicio. En dichos supuestos, si se produjera un exceso sobre la jornada máxima promedio mensual, este se computará como hora extraordinaria y será objeto de compensación en los términos correspondientes. En caso de no completarse la jornada máxima en promedio mensual no existirá obligación de recuperar dicho tiempo de trabajo durante los meses siguientes.

b) Asimismo, y de forma voluntaria, dicho Personal de Reparto podrá realizar respecto de la jornada de referencia un quinto día adicional de trabajo semanal que dará derecho a percibir el plus adicional denominado «Plus Refuerzo de Ruta», compensando, en su caso, el exceso sobre el máximo de 38 horas semanales de promedio mensual dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

3. Para el resto del personal, esto es, Responsable de Reparto (Grupo funcional I, Nivel I) y Personal de estructura y administración (Grupo funcional II, Niveles I y II) le será de aplicación la jornada máxima ordinaria de trabajo establecida en el apartado primero del presente artículo.

4. Durante la jornada se establecerá una pausa de 20 minutos, considerada como tiempo de trabajo efectivo.

#### **Artículo 12.— Horas extraordinarias**

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada de trabajo efectivo pactada en este convenio en cómputo mensual.

2. Las personas trabajadoras son libres de aceptar o rechazar la realización de horas extraordinarias, a salvo de la excepción contemplada en el apartado 3 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y de los supuestos en los que la ampliación de la jornada resulte imprescindible para cumplir los servicios encomendados que, por cualquier incidencia, no hayan podido realizarse dentro de la jornada diaria ordinaria.

3. Las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempo de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, y en todo caso antes de la finalización del contrato para aquellos contratos de periodos de duración inferior, o bien ser abonadas al valor de la hora ordinaria conforme prevé el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 13.— Trabajo en festivos**

Cuando la persona trabajadora no pudiera disfrutar de alguno de los festivos a los que se refiere el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, por razón de distribución de la jornada, éste se compensará por descanso alternativo o se abonará según lo dispuesto en el artículo 47 del Real Decreto 2001/1983, de 28 julio.

#### **Artículo 14.— Registro de la jornada**

1. La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se haya establecido.

2. El sistema de registro utilizado, que deberá ser preferentemente mediante medios o aplicaciones informáticas, en momento alguno atentará contra el derecho de las personas trabajadoras a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.

3. La empresa conservará los registros a que se refiere este artículo durante 4 años y permanecerán durante este tiempo a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

4. En todo caso, el sistema de registro deberá aportar las garantías de autenticidad necesarias, recogiendo datos objetivos y fácilmente verificables en cualquier momento por la persona trabajadora, la representación social en su caso y la Inspección de trabajo e incluirá un resumen del registro de la jornada diaria efectivamente desempeñada, por



periodos regulares no superiores a un mes, en el que conste el detalle del horario concreto de inicio y finalización de la misma.

**Artículo 15.— *Permisos y licencias***

1. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o constitución legal como pareja de hecho debidamente formalizada y registrada, debiéndose acreditar estos extremos mediante la certificación de inscripción del matrimonio o de la pareja en el correspondiente registro oficial. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial que recoja la circunstancia de convivencia de la pareja de hecho.
- b) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- d) En los supuestos b) y c) anteriores, cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros o más por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se ampliarán en dos días y un día más, respectivamente.
- e) Un día por traslado del domicilio habitual.
- f) Un día para la renovación del permiso de conducción.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por ciento de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal. En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- h) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley y en el presente convenio.
- i) Por el tiempo indispensable para acudir a la realización de exámenes si se está cursando cualquier formación reglada para la obtención de titulaciones oficiales con un máximo de 12 exámenes anuales.
- j) Por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las horas de ausencia por esta causa serán equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras acreditación del motivo de ausencia.
- k) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concorra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo



o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

2. Se reconocen los mismos derechos que el presente convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que, no habiéndose casado entre ellas, convivan en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante la certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, por la correspondiente acta notarial que recoja dicha circunstancia de convivencia de la pareja de hecho.

#### **Artículo 16.— Vacaciones**

El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de treinta y un días naturales.

#### **Artículo 17.— Sistema de clasificación profesional**

1. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo se clasifican en grupos profesionales. La clasificación profesional tiene por objeto definir una estructura profesional acorde con las necesidades de la Empresa, facilitando la integración de los trabajadores en el proceso productivo y su adecuación a las distintas funciones.

2. El grupo profesional define las funciones generales comunes de trabajadoras y trabajadores, y constituye el contenido básico de la prestación laboral pactada entre la persona trabajadora y la Empresa. La adscripción al mismo, determinada por un grado similar de iniciativa, autonomía, responsabilidad, actividad intelectual, complejidad de las funciones, titulación o cualificación y aptitudes profesionales, viene determinado por el contrato laboral, o por un proceso selectivo de promoción profesional.

3. Los criterios de definición de los grupos profesionales de la Empresa se han ajustado a las reglas comunes para el personal de uno y otro sexo, teniendo como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

4. Los grupos profesionales están constituidos por distintos niveles o categorías estructuradas jerárquicamente de mayor a menor grado o nivel de aptitud y desempeño de las funciones del grupo al que pertenecen y también con un nivel ascendente de salario base asignado a cada nivel. El nivel o categoría, que agrupa a las personas trabajadoras que, con un mismo salario base, tienen la misma aptitud y capacitación para el desempeño de las funciones generales comunes al grupo profesional al que pertenecen, determinará el salario base de cada persona trabajadora adscrita al mismo.

5. Debido a las particularidades de la actividad que lleva a cabo la Empresa, a efectos organizativos (distribución del tiempo, horarios, descanso, etc.) se han determinado dos grupos profesionales sin perjuicio de la facultad de la empresa de proceder a la contratación de aquellos otros perfiles que resulten precisos para el desarrollo de la actividad, en cuyo caso, se tomará como referencia las retribuciones previstas en este convenio. Asimismo, los niveles o categorías profesionales consignados en este Convenio son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los puestos o funciones enumerados, si la necesidad y el volumen de la Empresa no lo requiere:

a) Grupo funcional I (Operaciones): Personal de despacho y reparto. Pertenecen a este grupo profesional quienes:

1) Están en posesión de titulación académica universitaria de grado medio, formación profesional o conocimientos equivalentes validados por la Empresa y adquiridos por experiencia profesional y formación.



- 2) Realizan tareas de coordinación y/ o supervisión del personal de reparto.
  - 3) Efectúan las entregas o repartos siguiendo las instrucciones que reciben de sus superiores jerárquicos.
- b) Grupo funcional II («Staff»): Estructura y administración. Pertenecen a este grupo profesional quienes:
- 1) Están en posesión de titulación universitaria de grado superior, o conocimientos equivalentes validados por la Empresa y adquiridos por experiencia profesional y formación, realizan tareas cualificadas que requieren conocimiento especializado.
  - 2) Aplican su conocimiento práctico y/o teórico a su área concreta de especialización, bajo escasa/media supervisión; planifican y organizan su trabajo con cierta autonomía y generan influencia dentro de su grupo de trabajo.
  - 3) Identifican tendencias y analizan posibles soluciones, así como explican procedimientos, políticas o prácticas propias de su área de especialización.

No se incluye a quienes no tenga relación laboral con la empresa ni a quienes por las características de su contrato y /o el desempeño de su cometido les corresponda la calificación de «Personal de Alta Dirección».

6. Se establecen los siguientes niveles o categorías profesionales

- a) Grupo funcional I (Operaciones): Personal de despacho y reparto

Nivel I: Responsable de reparto: quienes de manera cualificada y responsable supervisan la operativa en tiempo real de uno o varios centros de operaciones de manera directa la flota de reparto asignada a su turno de trabajo. Organizan el trabajo y la actividad de los equipos a su cargo. Se encargan tanto de homogeneizar el trabajo, como de la coordinación y supervisión del personal. Participación en la realización de tareas complementarias.

Nivel II: Personal de Reparto (Conductor/a-repartidor/a): Empleados por cuenta ajena que conducen un vehículo propiedad de la empresa, cuya actividad consiste en la realización personal de los servicios de recogida, trámite, custodia y entrega de documentos, mercancías y paquetería en general.

- b) Grupo funcional II: Personal de estructura y administración

Nivel I: Administrativo/a: Pertenecen a este nivel quienes reportando a la jefatura o a la dirección, realicen de manera cualificada y responsable el control y seguimiento del conjunto de tareas que se desarrollen en el área de administración. Entre otras: (i) organizar, dirigir y coordinar proyectos locales; (ii) planificar, supervisar y dirigir el conjunto de actividades administrativas; y (iii) colaborar en la formación e instrucción del personal a su cargo, entre otras. Puede contar con un equipo de ayudantes o auxiliares de administración a su cargo.

Nivel II: Auxiliar Administrativo/a: Pertenecen a este nivel quienes auxilian en la ejecución de gestiones y encargos sencillos, tanto en el interior, como en el exterior de los centros de trabajo.

#### **Artículo 18.— Movilidad funcional y promoción**

1. De acuerdo con el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La empresa deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de las personas trabajadoras.

3. En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, las



personas trabajadoras podrán reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, la persona trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción social.

4. La persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

5. La polivalencia funcional y el cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

La promoción profesional se efectuará con arreglo a criterios objetivos de idoneidad y capacidad en relación con el puesto de trabajo a cubrir, sin criterios discriminatorios de ningún tipo.

6. Las vacantes que se produzcan en la empresa serán cubiertas, preferentemente, por las personas trabajadoras que ya formen parte de la plantilla, independientemente de su modalidad contractual.

A tal efecto, la empresa hará pública internamente la existencia de las vacantes, junto con la descripción del puesto y los requisitos profesionales, formativos y de experiencia exigidos, garantizando la transparencia del proceso y el respeto, en su desarrollo, tanto a los principios de antigüedad, formación, mérito y capacidad como a las facultades organizativas del empresario.

El personal interesado podrá presentar su candidatura dentro del plazo establecido en cada convocatoria. La empresa valorará las solicitudes recibidas y, en caso de que dos o más candidatos/as obtengan una misma valoración o puntuación final, se priorizará para la cobertura de la vacante a la persona de promoción interna frente a la realización de nueva contratación.

#### **Artículo 19.— *Retribuciones básicas y complementos***

1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

2. En ningún caso el salario en especie podrá superar el treinta por ciento de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.

3. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

4. Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio tendrán derecho a percibir el salario base y, en su caso los complementos que para cada grupo, nivel profesional, desempeño de su actividad y demás circunstancias se contemplan en los siguientes artículos y que se cuantifican en el anexo I del presente convenio.

5. Las cantidades recogidas en las tablas salariales del Anexo I están expresadas tanto en importes mensuales, que incluyen la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias, como anuales para una jornada completa conforme al artículo 11 del Convenio.

**Artículo 20. Gratificaciones extraordinarias**

1. La persona trabajadora tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año. Una de ellas se devengará durante el primer semestre del año, se hará efectiva el 30 de junio y se abonará por un importe al menos igual a 30 días de salario base, mientras que la otra se devengará durante el segundo semestre del año, se hará efectiva el 30 de diciembre y también se abonará por un importe al menos igual a 30 días de salario base.

2. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá abonar estas gratificaciones extraordinarias de forma prorrateada entre las 12 mensualidades, siempre que previamente así se haya acordado con las personas trabajadoras. A tal fin, el salario y demás conceptos recogidos en las tablas salariales como mensuales incluyen el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias respecto todos los grupos y categorías profesionales, sin excepción.

**Artículo 21.— Complemento de antigüedad**

1. Se establece un complemento personal vinculado a la antigüedad en la prestación de servicios para todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio.

2. A efectos de la generación del derecho al devengo y la determinación de su cuantía, la antigüedad se computará desde la fecha de ingreso en la Empresa, calculándose su importe como resultado de aplicar los siguientes porcentajes, no acumulativos, en función del tiempo de servicios prestados acreditados en cada momento en la Empresa:

- a) A los 5 años de servicio: 5%.
- b) A los 10 años de servicio: 10%.
- c) A los 15 años de servicio: 15%.
- d) A los 20 años de servicio: 20%.
- e) A los 25 años de servicio: 25%.

Dichos porcentajes se aplicarán sobre el último salario base de la persona trabajadora y no se percibirá cantidad adicional alguna por antigüedad superior al 25 por ciento establecido anteriormente.

**Artículo 22.— Plus responsabilidad**

1. El personal de reparto (Nivel II) tendrá derecho al percibo de un plus por mantenimiento de vehículo, vinculado a la ausencia de daños, golpes o roces a los vehículos de la Empresa, y cuyo importe figura recogido en tablas.

A estos efectos, no se considerará que se ha producido un mantenimiento indebido del vehículo cuando el deterioro o daño sea debido a la actuación de un tercero, lo que deberá acreditarse por el personal mediante la aportación de correspondiente parte o declaración de accidente o la denuncia formulada ante el cuerpo policial de seguridad competente.

2. En el caso de los encargados de reparto y resto de personal de oficina el plus de responsabilidad establecido en las tablas se abonará por la gestión de imprevistos, retrasos o incidencias en las entregas y en el cierre de rutas así como por otras labores que resulten precisas para la buena marcha del servicio y que pueden suponer la prestación de trabajo en horario nocturno.

**Artículo 23.— Plus Refuerzo de ruta**

El personal conductor que realice las jornadas adicionales a que se refiere el artículo 11 del presente convenio tendrá derecho a percibir, por cada día adicional de refuerzo de ruta, el plus adicional denominado «Plus Refuerzo de ruta» cuyo importe diario figura en el Anexo I del Convenio.

**Artículo 24.— Póliza de accidentes**

La empresa suscribirá una póliza para la cobertura de las lesiones o fallecimientos por accidente de trabajo, siendo el importe de la cobertura de capital contratado de 17.000 euros en caso de fallecimiento y de 23.000 euros en los supuestos de incapacidad permanente en los grados de total para la profesional habitual, absoluta o gran invalidez siempre que den lugar a la extinción del contrato de trabajo de acuerdo con las reglas previstas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 25.— Mejora de la prestación por incapacidad temporal**

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, la empresa complementará hasta el 100% de la base reguladora de dicha prestación desde el segundo mes de la baja y durante un máximo de 12 meses, siempre que se mantenga vigente la relación laboral.

**Artículo 26.— Retirada del carnet**

1. Los conductores están obligados a informar a sus empresas, en el momento de su contratación, de los puntos que en ese momento poseen en su permiso de conducción. Igualmente, deberán informar a las empresas con carácter inmediato cuando les sean retirados puntos de su permiso de conducción.

2. En el supuesto de retirada del permiso de conducir o pérdida de los puntos que permiten la conducción, el contrato quedará en suspenso durante un máximo de 90 días, cesando la obligación de abonar salario y de cotización a la Seguridad Social. Si existiera un puesto de trabajo al que pudiera destinarse provisionalmente al trabajador la empresa se lo ofrecerá, pudiendo aquel aceptarlo o rechazarlo; si lo acepta percibirá la remuneración correspondiente el nuevo puesto de trabajo. Si no lo acepta operará la suspensión con una duración máxima de 90 días, transcurrido los cuales el contrato se extinguirá definitivamente, por la imposibilidad del cumplimiento de la prestación laboral.

**Artículo 27.— Derechos digitales**

1. Se preservará la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral, lo que incluirá la no atención al teléfono, correos electrónicos o mensajes profesionales de cualquier otro tipo fuera del horario de trabajo. Solo se exceptuarán de este derecho los supuestos en que la comunicación resulte precisa para:

- a) Trasladar, sin que implique actividad alguna por parte del trabajador, los cuatros asignados de modo que la persona trabajadora pueda conocer con atenuación suficiente la fecha y hora de prestación de servicios
- b) Convocar a la actividad a quien se encuentre en disponibilidad o voluntariamente quiera incorporarse para refuerzos urgentes por ausencias imprevistas u otras situaciones extraordinarias
- c) Cuando resulte imperativa e imprescindible la intervención, de forma inmediata, de la persona trabajadora y que tenga la finalidad de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Conjuntamente con la representación legal de las personas trabajadoras, se impulsarán las medidas de concienciación en esta materia en el seno de cada empresa

2. Debido a la naturaleza de la actividad, la Empresa cuenta con sistemas de geolocalización para el colectivo de reparto. Con motivo de lo anterior, la Empresa explicará a este colectivo las características de estos sistemas y se les facilitará la información pertinente sobre el posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

3. La Empresa tratará los datos obtenidos a través de los sistemas de geolocalización vigentes en la misma para el ejercicio de las funciones de control de las personas trabajadoras previstas en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores dentro del marco legal aplicable y con los límites inherentes al mismo.

**Artículo 28.— Prendas de trabajo**

1. Sin perjuicio de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales respecto a la entrega de equipos de protección individual, Flash Delivery proporcionará la uniformidad trabajo precisa en función de los requerimientos de la actividad y, en todo caso y como mínimo, cada dos años se entregará a cada persona trabajadora dos uniformes de verano y dos de invierno.

2. Esta ropa de trabajo podrá llevar la identificación o logotipos de Flash Delivery y/o de terceros en función de los acuerdos comerciales publicitarios que la empresa pueda celebrar.

**Artículo 29.— Régimen sancionador**

1. Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas leves, graves y muy graves y sanciones que se establece en el presente título de este convenio colectivo.

2. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la empresa será siempre revisable ante la jurisdicción competente.

3. La enumeración de faltas siguientes no tiene carácter exhaustivo, pudiendo ser sancionado cualquier otro incumplimiento de análoga gravedad.

4. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La falta de puntualidad, a la entrada o a la salida, que supere los 15 minutos y no alcancen los 30 minutos, sin que exista causa justificada.
- b) Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada.
- c) El abandono del servicio sin autorización o causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si, como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros/as de trabajo u otras personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) No comunicar con antelación suficiente una falta al trabajo por causa justificada o la ausencia al trabajo por enfermedad o accidente, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- e) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en aspectos vinculados a la gestión laboral, como, de forma ejemplificativa y no exhaustiva, sería el cambio de su residencia habitual.
- f) La reiteración de pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario, vestuario o enseres, cuando implique perjuicios económicos de cierta consideración para la empresa.
- g) Los malos tratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los responsables, compañeros, subordinados u otras personas relacionadas con la empresa, siempre que no afecten a la convivencia y tengan carácter puntual.
- h) La falta de atención y diligencia con el personal de los clientes o con los destinatarios de los envíos objeto de reparto, salvo cuando perjudique a la empresa en cuyo caso tendrá la consideración de falta grave.
- i) La falta de aseo y/o limpieza personal cuando ello ocasione reclamaciones o quejas del resto de personas.
- j) La embriaguez o toxicomanía ocasional. En el caso del personal conductor si, como consecuencia de la misma, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de riesgo de accidente esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según el riesgo generado a sus compañeros/as de trabajo u otras personas.

5. Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) La comisión de tres faltas leves, habiendo mediado sanción, en un período de tres meses.



- b) Dos faltas de puntualidad en el plazo de un mes, a la entrada o a la salida, de 30 o más minutos, sin que exista causa justificada.
  - c) Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.
  - d) Simular enfermedad o accidente, o alegar motivos falsos para la obtención de permisos o licencias.
  - e) La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia relacionada con el cometido profesional. Si implicase manifiesto quebranto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, esta falta podrá ser considerada como muy grave.
  - f) La negligencia o desidia en el trabajo o en la conservación de materiales cuando afecte a la buena marcha del mismo o cause perjuicio económico a la empresa.
  - g) Omitir la conclusión de un servicio previamente asignado alegando la finalización de la jornada laboral.
  - h) La pérdida o extravío de la mercancía imputable a la persona trabajadora.
  - i) Los malos tratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los responsables, compañeros, subordinados u otras personas relacionadas con la empresa.
  - j) Demorar la realización de un servicio encomendado fingiendo avería o accidente, extravío de la mercancía, robo de la moto o de cualquiera de sus elementos, problemas de tráfico o cualquier otro inconveniente inexistente
  - k) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear maquinaria, herramientas o material de la empresa para usos propios.
  - l) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo o a las instalaciones de los clientes a personas no autorizadas y sin conocimiento de la empresa.
  - m) El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales.
6. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:
- a) La comisión de tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, habiendo mediado sanción, en un período de 6 meses.
  - b) Más de 4 faltas de puntualidad, de más de 20 minutos cada una de ellas, al trabajo en un mes, sin que exista causa justificada.
  - c) La disminución voluntaria y reiterada del rendimiento normal o pactado en el trabajo.
  - d) Las ofensas físicas, verbales o de cualquier otra índole, de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajador u otra persona relacionada con la empresa. Se considerará un agravante cuando este incumplimiento sea ejercido desde posiciones de superioridad jerárquica.
  - e) El abuso de autoridad, entendido como la conducta del que, prevaliéndose de su superioridad jerárquica, infiere un trato vejatorio a un subordinado, desviado de los fines para los que está conferida la autoridad.
  - f) Los malos tratos de palabra o de obra y las faltas de respeto y consideración a los responsables, compañeros, subordinados u otras personas relacionadas con la empresa, de carácter muy grave.
  - g) La embriaguez o toxicomanía durante el servicio, siempre que repercuta negativamente en el trabajo o suponga riesgo de accidente de tráfico para el personal dedicado al reparto.
  - h) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
  - i) Violar el secreto de la correspondencia respecto de los documentos y los contenidos de los envíos confiados a la empresa para el transporte.



- j) Robar o hurtar, hacer desaparecer, destrozar, inutilizar o causar desperfectos de manera voluntaria en materiales, edificios, instalaciones, maquinaria, aparatos, herramientas, útiles, mobiliario, vestuario, enseres o documentos de la empresa o de sus trabajadores/as u otras personas relacionadas con la empresa.
  - k) Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio.
  - l) El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.
  - m) El acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral entendiendo como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento que afecte a la dignidad de la persona en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros/as, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.
7. Toda sanción requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.
8. Se establece el siguiente régimen de sanciones para las faltas:
- Por faltas leves:
- a) Amonestación por escrito.
  - b) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 2 días.
- Por faltas graves:
- c) Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.
- Por faltas muy graves:
- d) Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 30 días.
  - e) Despido disciplinario.
9. De acuerdo con el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves, a los 20 días, y las muy graves, a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, cualquier falta prescribirá a los 6 meses de haberse cometido.

### **Artículo 30.— Procedimiento para inaplicación del presente convenio colectivo**

1. En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo, por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción, deberá poner dicha pretensión en conocimiento de su Comisión paritaria con una antelación mínima de quince días al inicio del período de consultas al que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Las partes se obligan a negociar de buena fe con el fin de alcanzar el correspondiente acuerdo.

2. En caso de que no se llegara a un acuerdo con la representación de las personas trabajadoras en el período de consultas y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran tal discrepancia, siendo el arbitraje solo posible por el sometimiento expreso de ambas partes, será necesario el acuerdo entre ambas partes, representación de la empresa y mayoría de la representación de las personas trabajadoras, para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutario (ORPRICCE) o, en su caso, a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC).

**Artículo 31.— Principios básicos en materia de seguridad y salud en el trabajo**

1. 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 los mismos tiene absoluta prioridad en sus operaciones, por lo que se prestará especial atención a las siguientes medidas:

2. La seguridad requiere la colaboración activa de todas las personas trabajadoras de la Empresa, mediante la formación adecuada en prevención de riesgos en el ámbito de la Empresa y el cumplimiento de normas internas, así como la participación e información a través de organizaciones sindicales.

3. 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.

4. La Empresa habilitará mecanismos de comunicación con su entorno para recibir propuestas y sugerencias para mejorar la seguridad vial.

5. 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 32.— Evaluación de riesgos laborales**

1. La acción preventiva en la Empresa se planificará por parte de esta a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos específicos. Dentro de dicha evaluación, se incluirá la evaluación de los riesgos psicosociales existentes en la Empresa, a fin de determinar los posibles riesgos para la salud de las personas trabajadoras derivados de la organización del trabajo. Todo ello se realizará con la participación y coordinación con la representación legal de las personas trabajadoras.

2. La Empresa, a partir de la información obtenida sobre organización, características y complejidad de trabajo, las materias o sustancias utilizadas, los equipos de protección existentes en la Empresa y sobre el estado de salud de las personas trabajadoras, procederá a determinar los elementos peligrosos y a identificar a las personas trabajadoras expuestas a riesgos, evaluando aquellos riesgos que no puedan eliminarse, controlarse o reducirse según la normativa que resulte de aplicación. Para dicha evaluación, la Empresa debe tener en cuenta, la información recibida de las propias personas trabajadoras afectadas o sus representantes.

3. La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva.

4. Dicha documentación deberá facilitarse a los representantes de las personas trabajadoras y órganos de prevención existentes en la Empresa.

**Artículo 33.— Equipo y medios de protección**

1. 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/proveedora del servicio de prevención de riesgos en cada momento.

2. Dichos equipos deberán ser objeto de renovación por parte de la Empresa cuando, como consecuencia de su deterioro por uso, no resultasen apropiados a su finalidad, o ante cualquier incidencia constatable que requiera su reposición.

3. 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.

4. 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.

#### **Artículo 34.— Formación en materia preventiva**

1. La Empresa garantizará que todo el personal reciba formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

2. La formación se centrará específicamente en el puesto de trabajo o función de cada persona trabajadora, y se adaptará a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y se repetirá periódicamente en caso de ser necesario.

3. La formación en materia de salud y seguridad impartida al personal es obligatoria y computará como tiempo de trabajo. En caso de ser necesario, por motivos organizativos, las formaciones se podrán impartir fuera de la jornada de trabajo programada, con consentimiento expreso de la persona trabajadora y computando como tiempo de trabajo efectivo, preavisando a las personas trabajadoras con un mínimo de 5 días naturales de antelación a excepción de la formación inicial.

#### **Artículo 35.— Formación específica en materia preventiva para el personal de reparto**

Para el colectivo de personal de reparto, las empresas valorarán impartir formación específica en las siguientes materias:

- a) Seguridad vial en los desplazamientos y cumplimiento de la normativa de tráfico.
- b) Primeros auxilios.
- c) Uso correcto y mantenimiento del equipamiento de protección individual. En caso de que el equipamiento de protección individual se encuentre en el centro de operaciones, el mantenimiento requerido se realizará dentro de la jornada de trabajo.
- d) Identificación de potenciales riesgos inherentes a la actividad (ej. condiciones meteorológicas desfavorables, tráfico excesivo, etc.) y protocolo de actuación.
- e) Protocolo de actuación en caso de incidente grave o lesiones sufridas como consecuencia de siniestro vial.

#### **Artículo 36.— Vigilancia de la salud**

1. La Empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

2. Todo el personal que se incorpore a la Empresa tendrá derecho a un reconocimiento médico que deberá ser específico, adecuándose a las distintas funciones profesionales existentes en la Empresa, que se realizará anualmente, y con carácter general será voluntario.

3. El reconocimiento médico se realizará dentro de la jornada laboral, y de tener que realizarlo fuera de la jornada de trabajo programada, será con consentimiento expreso de la persona trabajadora y computando como tiempo de trabajo efectivo.

4. Las condiciones de salud de aquellas personas y grupos de personas trabajadoras, que por sus características personales, condiciones de mayor exposición a riesgos u otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad, serán vigiladas de un modo particular.

**Artículo 37.— Información y participación: delegadas/os de prevención y comité de seguridad y salud**

1. Las personas trabajadoras tienen derecho a la información y participación en la Empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales. Esta participación se ejercerá a través de delegadas/os de prevención y el comité de seguridad y salud.

2. Los/as delegados/as de prevención son los representantes de las personas trabajadoras, con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales previstas legalmente. Estas personas serán elegidas por la representación legal de las personas trabajadoras entre dicha representación y/o entre las personas trabajadoras de conformidad con la legislación vigente en cada momento. La Empresa proporcionará a delegadas/os de prevención la formación en materia preventiva y los medios que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

3. Los resultados e informes sobre las actuaciones realizados por el servicio de prevención se trasladarán a delegadas/os de personal y estarán sometidos al principio de confidencialidad y sigilo establecido en el artículo 37.3 de la Ley de PRL o aquella que le sustituya en el futuro. Las actividades o tareas a desarrollar no deben interferir en las actuaciones de los servicios de prevención propios o ajenos, ni en las de otras entidades preventivas que presten apoyo a la Empresa.

4. El comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos laborales. Sus normas de funcionamiento y funciones estarán descritas mediante el reglamento de funcionamiento interno del comité de seguridad y salud, aprobado por ambas representaciones, de acuerdo con la legislación vigente.

5. El comité de seguridad y salud realizará una evaluación anual para analizar los efectos de la planificación preventiva establecida y realizará un seguimiento del absentismo en la Empresa.

**Artículo 38.— Conjunto planificado de medidas para garantizar la igualdad real y no discriminación de las personas LGTBI en la Empresa**

1. De conformidad con lo establecido en el RD 1026/2024, las partes firmantes del presente convenio colectivo han acordado el siguiente conjunto planificado de medidas orientadas a lograr una real y efectiva inclusión de las personas trabajadoras LGTBI en la Empresa:

- a) Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación  
Flash Delivery, S.L. garantiza y promueve el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales («LGTBI») prohibiendo cualquier conducta o acto discriminatorio por razón de orientación, identidad sexual, y/o expresión de género o características sexuales.
- b) Acceso al empleo  
La Empresa contribuirá a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, mediante el establecimiento de criterios claros y concretos que garanticen un proceso de selección y contratación objetivo.
- c) Clasificación y promoción profesional  
La clasificación profesional regulada en el vigente Convenio Colectivo se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de toda discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI, estando basada en elementos objetivos como la formación, cualificación y/o capacidad, garantizando el desarrollo de la carrera profesional del colectivo LGTBI en igualdad de condiciones.
- d) Formación, sensibilización y lenguaje  
La Empresa fomentará el uso del lenguaje respetuoso con la diversidad e impartirá formación sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral en los términos establecidos en el Real Decreto 1026/2024.



- e) Entorno laboral diverso, seguro e inclusivo.  
Flash Delivery, S.L. promueve la heterogeneidad de las personas trabajadoras, con objeto de lograr y garantizar un entorno laboral, diverso, inclusivo y seguro. Para ello, la Empresa cuenta con un sistema que garantiza la protección contra la violencia y acoso en el trabajo.
  - f) Permisos y beneficios sociales  
La Empresa atenderá a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI garantizando su acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos en los términos establecidos en la ley y la jurisprudencia y, por tanto, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.
  - g) Régimen disciplinario.  
Se considerará falta muy grave el comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras. De ahí que, lo previsto en el artículo 29.6 m) del presente Convenio Colectivo deba entenderse referido no solo al acoso sexual, por razón de sexo y moral, sino también a cualquier tipo de acoso discriminatorio, incluido el LGTBIfóbico o motivado por razón de orientación, identidad sexual o expresión de género.
2. En lo no previsto en el apartado anterior se estará a lo contemplado en las leyes y reglamentos que resulten de aplicación.

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA

### **Disposición Transitoria Única. — Efectos económicos del convenio**

1. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 2.º del presente convenio, las tablas salariales recogidas en el Anexo I tendrán efectos desde el 1 de marzo de 2025, aplicándose para determinar el importe de los atrasos, en su caso, generados las reglas contenidas en los artículos 4, 19, 20, 21, 22 y 23 así como cualquier otro que regule o afecte al régimen retributivo en la Empresa.
2. Las diferencias salariales o atrasos que se devenguen a favor de las personas trabajadoras como consecuencia de la previsión contenida en el apartado anterior serán abonadas por la Empresa antes del día primero del tercer mes siguiente al de la publicación del presente convenio.

**ANEXO I  
TABLAS SALARIALES****I. Conceptos salariales comunes (el importe mensual del salario base incluye la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias)**

|                            | 2025            |                  | 2026            |                  |
|----------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
|                            | Mensual (€)     | Anual (€)        | Mensual (€)     | Anual (€)        |
| <b>Responsable reparto</b> |                 |                  |                 |                  |
| Salario Base               | 1.946,70        | 23.360,40        | 2.005,10        | 24.061,21        |
| Salario Base               | 1.946,70        | 23.360,40        | 2.005,10        | 24.061,21        |
| Plus responsabilidad       | 139,05          | 1.668,60         | 143,22          | 1.718,66         |
| <b>TOTAL</b>               | <b>2.085,75</b> | <b>25.029,00</b> | <b>2.148,32</b> | <b>25.779,87</b> |

|                      | 2025            |                  | 2026            |                  |
|----------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
|                      | Mensual (€)     | Anual (€)        | Mensual (€)     | Anual (€)        |
| <b>Conductor/a</b>   |                 |                  |                 |                  |
| Salario Base         | 1.678,90        | 20.146,80        | 1.729,27        | 20.751,20        |
| Plus responsabilidad | 128,75          | 1.545,00         | 135,20          | 1.622,40         |
| <b>TOTAL</b>         | <b>1.807,65</b> | <b>21.691,80</b> | <b>1.864,47</b> | <b>22.373,60</b> |

|                         | 2025            |                  | 2026            |                  |
|-------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
|                         | Mensual (€)     | Anual (€)        | Mensual (€)     | Anual (€)        |
| <b>Administrativo/a</b> |                 |                  |                 |                  |
| Salario Base            | 1.627,40        | 19.528,80        | 1.676,22        | 20.114,66        |
| Plus responsabilidad    | 128,75          | 1.545,00         | 132,61          | 1.591,35         |
| <b>TOTAL</b>            | <b>1.756,15</b> | <b>21.073,80</b> | <b>1.808,83</b> | <b>21.706,01</b> |

|                                  | 2025            |                  | 2026            |                  |
|----------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
|                                  | Mensual (€)     | Anual (€)        | Mensual (€)     | Anual (€)        |
| <b>Auxiliar Administrativo/a</b> |                 |                  |                 |                  |
| Salario Base                     | 1.565,60        | 18.787,20        | 1.612,57        | 19.350,82        |
| Plus responsabilidad             | 51,50           | 618,00           | 53,05           | 636,54           |
| <b>TOTAL</b>                     | <b>1.664,20</b> | <b>19.405,20</b> | <b>1.665,61</b> | <b>19.987,36</b> |

**II. Conceptos salariales específicos (conductores/as exclusivamente)**

| Conductor/a  | 2025 (€) | 2026 (€) |
|--|----------|----------|
| Plus Refuerzo Ruta (Importe diario por cada día adicional) | 61,80    | 63,65    |