



**SIMA-FSP**

Fundación Servicio Interconfederal  
de Mediación  
y Arbitraje F.S.P.

Nº Expediente:

M/441/2021/N

## ACTA DE ACUERDO

En relación con el procedimiento de mediación promovido por Federación de Servicios CC00, FSC-CC00 y FeSMC-UGT frente a TAKEAWAY EXPRESS SPAIN, S.L. (JUST EAT) por motivo, según consta en la solicitud de mediación, de conclusión de un acuerdo definitivo que culmine con la firma del Acuerdo de condiciones de trabajo y regulación de la especificidad, REUNIDOS en la Sede de SIMA-FSP, sita en la calle San Bernardo, 20, 5ª planta de Madrid (28015), el día 17 de diciembre de 2021 a las 09:00 horas:

- D. Antonio Gómez de la Bárcena González en su condición de Director de RR.HH. de JUST EAT SPAIN, S.L.
- D. Daniel Cifuentes Mateos en su condición de Asesor de TAKEAWAY EXPRESS SPAIN, S.L. (JUST EAT)
- D. Iñigo Barea Egaña en su condición de Director de TAKEAWAY EXPRESS SPAIN, S.L. (JUST EAT)
- Dª. Laura Pérez Benito en su condición de Asesora de TAKEAWAY EXPRESS SPAIN, S.L. (JUST EAT)
- Dª. Mª Teresa Bernardino Fernández en su condición de Human Resources Business Partner de TAKEAWAY EXPRESS SPAIN, S.L. (JUST EAT)
- Dª. Paula Chichón Gómez en su condición de Asesora de TAKEAWAY EXPRESS SPAIN, S.L. (JUST EAT)
- Dª. Afra Blanco Rodríguez en su condición de Representante de FeSMC-UGT
- D. Alberto Margalló Pascual en su condición de Secretario de Negociación Colectiva de FSC-CC00
- D. Álvaro Vicioso Alfaro en su condición de Representante de FeSMC-UGT
- D. Luis Javier Prieto Orallo en su condición de Representante de la Federación de Servicios CC00
- D. Omar Francisco Rodríguez Cabrera en su condición de Secretario Sectorial Federal de Hostelería, Restauración Social y Turismo de FeSMC-UGT
- D. Rubén Ranz Martín en su condición de Coordinador de Plataformas Digitales de UGT
- Dª. Silvia Rodríguez Yanes en su condición de Secretaria de Acción Sindical de FSC-CC00

El mediador que actúa en este procedimiento es:

- D. Alfredo Aspra Rodríguez

Esta reunión finalizó teniendo como resultado el siguiente **ACUERDO** entre las partes intervinientes:

### PREÁMBULO

Las partes coinciden en señalar que, durante los últimos años, los mercados laborales han experimentado profundas modificaciones derivadas de la digitalización. Dicho proceso de



**SIMA-FSP**

Fundación Servicio Interconfederal  
de Mediación  
y Arbitraje F.S.P.

Nº Expediente:

M/441/2021/N

digitalización ha conducido a la creación de nuevas formas de gestión del trabajo y de ejercer las facultades empresariales de organización, dirección y control sobre las personas trabajadoras, sin que por ello se vea alterada la relación de dependencia y subordinación constitutiva de la relación laboral.

Tras la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea y en la que, por vez primera, se reconoce el trabajo a demanda como una realidad económica situada dentro del perímetro de las relaciones laborales con un significativo impacto en el ámbito del trabajo, el 11 de mayo de 2021 se aprobó el Real Decreto-Ley para la laboralización de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de las plataformas digitales, reemplazado por la Ley 12/2021 de 28 de septiembre (la "**Ley Rider**"). Dicha Ley Rider, establece la laboralización de las personas trabajadoras de las plataformas de reparto y la información, consulta y negociación con la representación de las personas trabajadoras de las condiciones de trabajo y las reglas de los algoritmos que determinan el acceso al empleo, o las condiciones de trabajo.

A la vista de todo lo anterior, existiendo un abanico de diversos convenios sectoriales que pueden dar cobertura atendiendo al objeto del reparto, sean los convenios de logística y transporte de mercancías o el Acuerdo Laboral para el sector de Hostelería aun sin una adaptación específica de las diversas actividades desarrolladas por las diferentes plataformas digitales que operan en el mercado, las partes han entendido como una posible solución más rápida la negociación de un convenio colectivo a nivel de empresa que, de un lado, permita dar respuesta a los cambios en la gestión del trabajo derivados de la implantación de estas tecnologías garantizando, en todo caso, unas condiciones laborales y salariales dignas materializadas en un nivel adecuado de protección para las personas trabajadoras y en respeto a la referencia sectorial acorde con la actividad desempeñada. Especificidad negociada que, por otro lado, sirva como antecedente para su desarrollo en la negociación sectorial a futuro.

Sin embargo, la reciente constitución de Takeaway Express Spain, S.L. y la consiguiente ausencia de representación unitaria y sindical en la misma, impide la formalización de un convenio colectivo de empresa de acuerdo a la previsión del artículo 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores. Por este motivo, y hasta que se configure en Takeaway Express Spain, S.L. una representación de las personas trabajadoras con legitimación suficiente para negociar un convenio de empresa de acuerdo a lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, las partes formalizan el presente acuerdo de condiciones de trabajo para el convenio colectivo con el objetivo de dotar a las personas trabajadoras de un adecuado marco de protección durante este periodo transitorio. Todo ello, sin perjuicio del compromiso de las partes de acordar un convenio colectivo estatutario en los mismos términos y condiciones del presente convenio cuando concurran los requisitos de legitimación de la representación de las personas trabajadoras referidos anteriormente.



**SIMA-FSP**

Fundación Servicio Interconfederal  
de Mediación  
y Arbitraje F.S.P.

Nº Expediente:

M/441/2021/N

## **CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES**

### **Artículo 1 Partes negociadoras**

En virtud de lo dispuesto en los artículos 7 y 37.1 de la Constitución Española y el artículo 2.2.d) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, las partes que conciertan el presente acuerdo de condiciones de trabajo para el convenio colectivo (el “**Convenio**”) son, por la parte empresarial, la Dirección de TAKEAWAY EXPRESS SPAIN, S.L. (la “**Empresa**” o “**TAKEAWAY**”) y, por la parte social, la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT y las Federaciones de Servicios y de Servicios a la Ciudadanía de CCOO en su condición de sindicatos mayoritarios y más representativos.

### **Artículo 2 Ámbito funcional y referencia sectorial**

A la vista de lo manifestado en el preámbulo, el presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre TAKEAWAY y su personal incluido en el artículo siguiente.

En cuanto a la referencia sectorial, en la actualidad, la actividad de TAKEAWAY se encuentra incluida dentro del ámbito funcional del V acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de la hostelería en tanto en cuanto su actividad principal y preponderante es el servicio de reparto de comidas elaboradas o preparadas y bebidas a través de plataformas digitales, si bien no existe una adaptación específica a las nuevas formas de organización de las diversas actividades desarrolladas por las diferentes plataformas digitales que operan en el mercado.

Siendo así, el presente Convenio se ha articulado sobre la base de esa referencia sectorial que debe respetarse en conjunto y cómputo global. Y dado que la actividad de las plataformas digitales tiende a la diversificación de actividad, las partes adquieren el compromiso y obligación de constituir la comisión negociadora del presente Convenio si en cualquier momento de su vigencia la actividad de TAKEAWAY incluyera otro tipo de reparto más allá de la comida preparada y bebidas. Dicha negociación será al objeto de modificar el presente Convenio para que se adapte a las nuevas referencias y condiciones sectoriales acordes a cada actividad que desempeñe la Empresa. En todo caso, dicha negociación procederá cuando la nueva/s actividad/es no tengan una naturaleza residual en el conjunto de la actividad principal de la Empresa.

### **Artículo 3 Ámbito personal**

El Convenio es aplicable a todas las personas que prestan sus servicios para la Empresa y estén vinculadas con ésta a través de un contrato laboral, así como a las que durante su vigencia pudieran ingresar o ser contratadas laboralmente en la misma.

Quedarán excluidas del presente Convenio aquellas personas:

- a) Comprendidas en el actual artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores o aquel que pudiera sustituirlo en el futuro.
- b) Que tengan una relación laboral de carácter especial, conforme al actual artículo 2.1 del Estatuto de los Trabajadores o aquel que pudiera sustituirlo en el futuro.



**SIMA-FSP**

Fundación Servicio Interconfederal  
de Mediación  
y Arbitraje F.S.P.

Nº Expediente:

M/441/2021/N

#### **Artículo 4 Ámbito territorial**

Las normas contenidas en el presente Convenio serán aplicables al personal de todos los centros de trabajo de la Empresa dentro del territorio español.

En consecuencia, la aplicación del Convenio tendrá ámbito estatal.

#### **Artículo 5 Ámbito temporal**

El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma y su vigencia se extenderá hasta la entrada en vigor de un convenio colectivo estatutario de empresa y, en todo caso, hasta el 31 de diciembre de 2023 siempre y cuando fuera denunciado por alguna de las partes.

#### **Artículo 6 Denuncia del Convenio**

Este Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes mediante escrito fehaciente entregado a la otra parte con una antelación mínima de un mes a su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el Convenio, el mismo continuará vigente y plenamente aplicable en el resto de sus cláusulas y todo su contenido hasta que sea sustituido por un nuevo convenio.

De no ser denunciado en tiempo y forma por ninguna de las partes, el Convenio se prorrogará automáticamente por anualidades naturales, tanto en sus cláusulas obligacionales, como normativas.

#### **Artículo 7 Compensación y absorción**

Las condiciones que en este Convenio se pactan sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en la Empresa, en virtud de cualquier pacto o convenio a excepción de las condiciones más beneficiosas de las que pudieran disfrutar aquellas personas trabajadoras que fueran subrogadas por TAKEAWAY a la entrada en vigor del presente Convenio. Las mejores condiciones económicas que dichas personas trabajadoras vinieran disfrutando anteriormente a la firma del presente Convenio, se integrarán en un complemento salarial personal "*ad personam*" no compensable, ni absorbible y revalorizable.

#### **Artículo 8 Vinculación a la totalidad**

Las condiciones pactadas en el Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, deberán ser consideradas globalmente.

En el supuesto de que las autoridades administrativas o jurisdiccionales, en el ejercicio de las funciones que les sean propias, alterasen o anulasen alguno de los artículos de su contenido, las partes adquieren el compromiso y obligación de convocar o constituir la comisión negociadora del presente Convenio al objeto de llevar a cabo las modificaciones que fuesen precisas para que el Convenio se adapte a la normativa y dar cumplimiento de la legislación laboral, conforme al plazo legalmente requerido en cada caso.



**SIMA-FSP**

Fundación Servicio Interconfederal  
de Mediación  
y Arbitraje F.S.P.

Nº Expediente:

M/441/2021/N

## **CAPÍTULO II DERECHOS SOCIALES**

### **Artículo 9 Principios de igualdad y no discriminación**

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 10 Igualdad salarial**

Las personas trabajadoras contratadas por jornada inferior a la ordinaria establecida en el presente Convenio, disfrutarán, como mínimo, de iguales salarios y demás percepciones económicas que las personas trabajadoras contratadas a tiempo completo, si bien en la proporción correspondiente a la jornada que realicen.

Asimismo, se contempla la igualdad de remuneración como una cuestión de justicia, y, por tanto, las mujeres y los hombres deben percibir la misma remuneración por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor.

### **Artículo 11 Cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad**

La Empresa vendrá obligada a emplear un porcentaje de personal en la plantilla con discapacidad de conformidad con la legislación vigente en cada momento y, en todo caso, dicho porcentaje no será inferior al 2%.

### **Artículo 12 Responsabilidad social empresarial**

Aplicación de medidas para la responsabilidad social empresarial ("RSE").

La Empresa aplicará medidas que fomenten prácticas de RSE, entendiendo éstas como la contribución al objeto de alcanzar un desarrollo sostenible basado en la mejora social, económica y ambiental que repercuta en un mayor valor añadido de la organización.

Del concepto se deriva una serie de responsabilidades éticas de la Empresa con sus personas trabajadoras y la comunidad en general. Las principales serían:

- Contribuir a la creación de riqueza y empleo de la manera más eficaz posible.
- Respetar los derechos del individuo con unas condiciones de trabajo dignas que favorezcan la seguridad y salud laboral y su desarrollo humano y profesional.
- Respetar el medio ambiente evitando en lo posible cualquier tipo de contaminación, minimizando la generación de residuos y racionalizando el uso de los recursos naturales y energéticos.
- Cumplir con rigor las leyes, reglamentos, normas y costumbres, respetando los legítimos contratos y compromisos adquiridos.



**SIMA-FSP**

Fundación Servicio Interconfederal  
de Mediación  
y Arbitraje F.S.P.

Nº Expediente:

M/441/2021/N

Por su parte, las personas trabajadoras se comprometen a colaborar con la Empresa en la ejecución de las citadas responsabilidades éticas y fomentar las buenas prácticas que contribuyan a la mejor integración de la RSE en la organización.

## **CAPÍTULO III COMISIÓN PARITARIA**

### **Artículo 13 Constitución y composición**

Las partes acuerdan crear una comisión paritaria como órgano de interpretación y control del Convenio (la “**Comisión Paritaria**”).

La mencionada Comisión Paritaria, se constituirá en un plazo máximo de 90 días con posterioridad a la firma del Convenio y estará compuesta por cuatro miembros designados por la parte empresarial y otros cuatro miembros designados por la parte social.

La secretaría de la Comisión Paritaria será nombrada por la parte social. La presidencia de la Comisión Paritaria, que tendrá carácter de moderadora, será nombrada por la parte empresarial. Ambos nombramientos deben recaer en miembros de la Comisión Paritaria sin que ninguno de ellos tenga voto de calidad.

### **Artículo 14 Funcionamiento de la Comisión Paritaria**

La Comisión Paritaria se reunirá cuando lo solicite al menos el 50% de la representación de cualquiera de las partes y será competencia de la misma regular su propio funcionamiento de conformidad con lo establecido en los siguientes artículos.

Los acuerdos alcanzados por la Comisión Paritaria deben alcanzarse por mayoría simple de cada una de las partes.

A los efectos de facilitar las atribuciones de la Comisión Paritaria, la Empresa se compromete a dotarla de los recursos suficientes y necesarios para su normal funcionamiento y en este sentido, quedará regulado en el reglamento de funcionamiento interno de la Comisión Paritaria.

### **Artículo 15 Funciones de la Comisión Paritaria**

Son funciones de la Comisión Paritaria:

- a) La vigilancia e interpretación del contenido del Convenio.
- b) El seguimiento de la aplicación de las medidas adoptadas en cumplimiento del Convenio.
- c) La interpretación y conciliación preceptiva de los conflictos colectivos que puedan derivarse de la aplicación del clausulado del Convenio.
- d) Cualquier otra consulta que pudiera plantearse a través de la representación unitaria de trabajadoras y trabajadores y las secciones sindicales.

Las funciones mencionadas se ejercerán con carácter previo y sin merma de la competencia que la jurisdicción laboral o la administración le corresponda en cada caso.

La Comisión Paritaria publicará los acuerdos de carácter general interpretativos del Convenio, facilitando copia de los mismos a la dirección de la Empresa y a la representación legal de las



**SIMA-FSP**

Fundación Servicio Interconfederal  
de Mediación  
y Arbitraje F.S.P.

Nº Expediente:

M/441/2021/N

personas trabajadoras en el plazo que en cada caso se señale. Dichos acuerdos tendrán la misma fuerza vinculante que lo pactado en el Convenio.

#### **Artículo 16 Sistema de solución extrajudicial de conflictos en el seno de la Comisión Paritaria**

Todo desacuerdo que pueda surgir en el seno de la Comisión Paritaria en el desempeño de sus funciones, se someterá al procedimiento de mediación regulado en el sistema de resolución extrajudicial de conflictos del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

Adicionalmente o en sustitución de lo anterior, las partes de mutuo acuerdo podrán someter los desacuerdos que surjan en el seno de la Comisión Paritaria al procedimiento de arbitraje regulado en el sistema de resolución extrajudicial de conflictos Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

### **CAPÍTULO IV CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

#### **Artículo 17 Clasificación profesional**

Sin perjuicio de que, –debido a las particularidades de la actividad que lleva a cabo la Empresa, a efectos organizativos (distribución del tiempo, horarios, descanso, etc.)– se hayan determinado dos grandes grupos de personal (i) personal de administración o estructura (divididos entre soporte de oficina y apoyo a repartidoras/es); y (ii) personal de reparto, a través del presente capítulo, se establece el sistema de clasificación profesional de trabajadoras y trabajadores de la Empresa por medio de grupos profesionales.

Todo el personal de la Empresa estará integrado en algún grupo profesional.

#### **Artículo 18 Clasificación y estructuración de los grupos profesionales**

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.

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.

Los grupos profesionales regulados en el presente capítulo son meramente enunciativos, no suponiendo obligación el tenerlos todos cubiertos en la Empresa.

A todo el personal de la Empresa se le asignará y realizará las funciones de alguno de los siguientes grupos profesionales, que se encuentran englobados en dos áreas: (i) área funcional de administración y estructura; y (ii) área funcional de operaciones.

Los grupos profesionales están constituidos por distintos niveles estructurados 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 determinará el salario base de cada persona trabajadora adscrita al mismo.



**SIMA-FSP**

Fundación Servicio Interconfederal  
de Mediación  
y Arbitraje F.S.P.

Nº Expediente:

M/441/2021/N

El nivel 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.

## ***Área funcional de administración y estructura***

### **1. Grupo I – Jefatura y mandos**

Pertenecen a este grupo profesional quienes, en posesión de titulación universitaria de grado superior, o conocimientos equivalentes validados por la Empresa y adquiridos por experiencia profesional y formación, realizan tareas de alta complejidad y cualificación.

Gestionan equipos de profesionales que trabajan con alto grado de independencia y autonomía o mandos intermedios que gestionan la operativa diaria, coordinando y monitoreando los resultados del equipo.

Colaboran en el establecimiento de los objetivos de negocio en su ámbito de actuación, identificando necesidades y/o incorporando dichos objetivos a los equipos y operativa diaria.

Toman decisiones de negocio en su ámbito de actuación que impactan directamente en los resultados de la función.

#### Niveles del Grupo I

Nivel 1: Dirección. Pertenecen a este nivel quienes tengan puestos de confianza que controlen y lideren en última instancia las operaciones y los proyectos de la Empresa, guiándola hacia la consecución de sus objetivos y el máximo rendimiento.

Nivel 2: Jefatura de operaciones/ jefatura de administración. Pertenecen a este nivel quienes tengan puestos de confianza que supervisen y dirijan las operaciones o procesos administrativos, los proyectos y la plantilla de la Empresa.

Nivel 3: Responsable de centros de operaciones. Pertenecen a este nivel quienes lideren las operaciones y la plantilla de uno o varios centros de operaciones dentro del territorio nacional, coordinando la operativa diaria y garantizando el cumplimiento de los objetivos de cada uno de ellos.

### **2. Grupo II – Personal técnico de apoyo a operaciones**

Pertenecen a este grupo profesional quienes, en posesión de titulación universitaria de grado superior, grado medio, formación profesional, o conocimientos equivalentes validados por la Empresa y adquiridos por experiencia profesional y formación, realizan tareas cualificadas que requieren conocimiento especializado.

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.





**SIMA-FSP**

Fundación Servicio Interconfederal  
de Mediación  
y Arbitraje F.S.P.

Nº Expediente:

M/441/2021/N

Son capaces de identificar tendencias y analizar posibles soluciones, así como explicar procedimientos, políticas o prácticas propias de su área de especialización.

#### Niveles del Grupo II:

Nivel 1: Personal técnico de operaciones. Pertenecen a este nivel quienes, reportando a la jefatura de operaciones y pudiendo reportar puntualmente a la dirección, realicen de manera cualificada y responsable el control y seguimiento del conjunto de tareas que se desarrollen en el área de operaciones. Entre otras: (i) organizar, dirigir y coordinar proyectos operativos; (ii) planificar, supervisar y dirigir la planificación de negocio; y (iii) colaborar en la formación e instrucción del personal a su cargo, entre otras. Puede contar con un equipo de especialistas /ayudantes de operaciones a su cargo.

Nivel 2: Especialista de operaciones. Pertenecen a este nivel quienes realizan de manera cualificada y responsable las tareas propias del área de operaciones.

Nivel 3: Ayudante de operaciones. Pertenecen a este nivel quienes se encargan con alguna autonomía y responsabilidad de actividades relacionadas con el soporte al área de operaciones.

### **3. Grupo III – Personal técnico de apoyo de administración**

Pertenecen a este grupo profesional quienes, en posesión de titulación universitaria de grado medio, formación profesional, o conocimientos equivalentes validados por la Empresa y adquiridos por experiencia profesional y formación, realizan tareas de apoyo administrativo.

Ejecutan tareas administrativas estandarizadas que requieren un conocimiento profundo de los procedimientos y políticas internas y herramientas informáticas a nivel de usuario.

Trabajan bajo escasa supervisión para las tareas administrativas rutinarias y proveen soporte a la función de operaciones en su ámbito de actuación.

Comunican información que requiere cierto nivel de comprensión o interpretación.

#### Niveles del Grupo III:

Nivel 1: Personal técnico de administración. Pertenecen a este nivel quienes reportando a la jefatura de administración y pudiendo reportar puntualmente 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 especialistas ayudantes de administración a su cargo.

Nivel 2: Especialista de administración. Pertenecen a este nivel quienes realizan de manera cualificada y responsable las tareas propias del área de administración.



**SIMA-FSP**

Fundación Servicio Interconfederal  
de Mediación  
y Arbitraje F.S.P.

Nº Expediente:

M/441/2021/N

Nivel 3: Ayudante de administración. Pertenecen a este nivel quienes se encargan con alguna autonomía y responsabilidad de actividades administrativas.

Nivel 4: Auxiliar de administración. 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.

### ***Área funcional de operaciones***

#### **4. Grupo IV – Personal coordinador de operaciones**

Pertenecen a este grupo profesional quienes, 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, realizan tareas de coordinación y/ o supervisión del personal perteneciente al grupo V (personal de reparto), siguiendo las instrucciones que reciben de sus superiores jerárquicos.

Ejecutan tareas operativas estandarizadas y monitorizadas directamente bajo supervisión directa.

Para tareas operativas rutinarias, trabajan bajo escasa supervisión, comunicando el personal de reparto la información e instrucciones necesarias para el desarrollo de su actividad diaria.

#### Niveles del Grupo IV

Nivel 1: Personal de coordinación de flota senior. Pertenecen a este nivel 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 de coordinación de flota junior. Participación en la realización de tareas complementarias.

Nivel 2: Personal de coordinación de flota junior. Pertenecen a este nivel quienes de manera responsable se encargan de coordinar al equipo de reparto asignado garantizando que reciben la información y los equipos de trabajo necesarios para el desempeño de sus funciones. Igualmente, se encargan del inventario y de la administración. Participación en la realización de tareas complementarias.

#### **1.5. Grupo V – Personal de reparto**

Pertenecen a este grupo profesional quienes, en posesión de graduado escolar, formación profesional o conocimientos equivalentes validados por la Empresa y adquiridos por experiencia profesional y formación y, en su caso tengan las licencias necesarias para la conducción de vehículos, realizan como función principal tareas de reparto de pedidos en bicicleta o motocicleta, así como otras tareas necesarias para llevar a cabo dicha función principal.



**SIMA-FSP**

Fundación Servicio Interconfederal  
de Mediación  
y Arbitraje F.S.P.

Nº Expediente:

M/441/2021/N

Ejecutan tareas repetitivas y estandarizadas basadas en instrucciones directas. Se requiere un conocimiento de los procedimientos operativos y herramientas informáticas básicas. Normalmente no se requiere experiencia previa y requiere un alto nivel de supervisión.

### **Nivel único del Grupo V**

Nivel 1: Personal de reparto. Pertenecen a este nivel quienes realizan tareas de reparto de pedidos, así como otras tareas necesarias para llevar a cabo dicha función principal.

### **Artículo 19 Movilidad funcional**

La movilidad funcional en la Empresa se efectuará de acuerdo a las condiciones establecidas en la legislación vigente en cada momento y, en todo caso, de conformidad con las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realicen, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

## **CAPÍTULO V ORGANIZACIÓN TERRITORIAL**

### **Artículo 20 Organización territorial**

- 1.** La actividad de reparto de la Empresa se organiza a través de dos modelos diferentes. Así, el personal de reparto podrá prestar servicios con base en un centro de operaciones o sin base en un centro de operaciones.

El centro de operaciones constituye una unidad productiva con organización propia para la supervisión y control de la actividad teniendo, por tanto, la consideración de centro de trabajo.

- (i) Prestación de servicios con base en un centro de operaciones

El centro de operaciones es el lugar donde algunas personas del personal de reparto recogen las herramientas de trabajo (ej. vehículo, caja, teléfono móvil, etc.) y pueden utilizar para ponerse el uniforme antes del inicio de la prestación de sus servicios en el área/zona que tengan asignada, ya que contarán con servicios y vestuarios a disposición del personal. Igualmente, el personal de reparto dejará las herramientas de trabajo en el centro de operaciones a la finalización de su jornada.

Este personal estará adscrito a todos los efectos al centro de operaciones en el que tenga la base.



**SIMA-FSP**

Fundación Servicio Interconfederal  
de Mediación  
y Arbitraje F.S.P.

Nº Expediente:

M/441/2021/N

- (ii) Prestación de servicios sin base en un centro de operaciones

Otras personas trabajadoras pertenecientes al personal de reparto no tienen base en un centro de operaciones, sino que la Empresa les facilita las herramientas de trabajo al inicio de la relación laboral y/o cuentan con herramientas propias y ellas se dirigen directamente al área/zona asignada para la prestación de servicios.

Por tanto, este personal estará adscrito a todos los efectos al centro de operaciones más cercano al lugar de la prestación de servicios o al que en cada momento se establezca por parte de la Empresa.

- 2.** El resto de condiciones del personal de reparto en atención a la modalidad de organización a la que estén adscritos, se tratarán en el capítulo VI.

## **CAPÍTULO VI CONTRATACIÓN**

### **Artículo 21 Ingresos y contratación**

La contratación de personal se ajustará a la legislación laboral vigente, comprometiéndose la Empresa a la utilización de los diversos modos de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Con el objetivo de dotar a la actividad de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a la Empresa como al personal, que elimine las desigualdades en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo con respecto a las mujeres, las personas jóvenes, las personas inmigrantes, las personas con discapacidades y para quienes tienen trabajo temporal o a tiempo parcial, que contribuya a la captación de talento de la Empresa, a la reducción de la temporalidad y rotación del empleo, y con el fin de conseguir que la atención a usuarias/os sea de la mayor calidad y más cualificada posible, se priorizará la contratación indefinida.

El personal con contrato temporal y de duración determinada tendrá los mismos derechos que el personal con contrato de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley.

En el ámbito del presente Convenio, los contratos, prórrogas o modificaciones de los mismos deberán formalizarse por escrito, teniendo la persona contratada el derecho a recibir una copia del contrato en el momento de la firma. Por otra parte, la Empresa tendrá la obligación de poner a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras la copia básica en un plazo breve, no superior a diez días, a contar desde la firma de éste.

En el plazo de 6 meses a partir de la entrada en vigor del Convenio se regulará el uso y limitación en el uso de contratos formativos, corresponderá a la Comisión Negociadora las modificaciones parciales del Convenio a estos efectos.



**SIMA-FSP**

Fundación Servicio Interconfederal  
de Mediación  
y Arbitraje F.S.P.

Nº Expediente:

M/441/2021/N

### **Artículo 22 Provisión de vacantes y puestos de nueva creación**

Los sistemas de ingresos y provisión de vacantes se regirán por los principios de igualdad de oportunidades, transparencia, publicidad, no discriminación y competencia técnica.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, la cobertura de dichos puestos irá precedida de la publicación de los mismos en la intranet de la Empresa, para que, si el personal interno está interesado, pueda aplicar a dichos puestos y, en su caso, acceder a ellos conforme a los criterios de selección que la Empresa establezca en cada caso.

Se favorecerá la promoción interna del personal de la Empresa. Estos sistemas podrán desarrollarse más detalladamente con participación y negociación con la representación legal de las personas trabajadoras en cada ámbito o con carácter general en el ámbito de la Empresa.

### **Artículo 23 Contratación a tiempo parcial**

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas inferior a la jornada máxima anual establecida en el Convenio.

Este tipo de contratación requerirá siempre formalización por escrito.

### **Artículo 24 Garantías en la contratación a tiempo parcial para el personal de reparto**

El personal de reparto prestará sus servicios bajo un calendario de trabajo variable, siendo posible la realización de diferentes jornadas y horarios cada semana conforme a la distribución de horas prevista en el artículo 35, pero dentro de las franjas de disponibilidad que se fijen en el contrato siendo el resto de franjas indisponibles (para poder compatibilizar la parcialidad con otros trabajos, estudios, etc.), a excepción de la prestación de servicios a través de horas complementarias voluntarias. No obstante, con el objetivo de dotar a este personal con un adecuado nivel de información y alcanzar el mayor nivel de previsibilidad en su trabajo, se establecen las siguientes garantías:

- (i) En el contrato de trabajo del personal de reparto se hará constar la siguiente información:
- El número de horas ordinarias garantizadas en cómputo anual, calculadas sobre un número de horas/semana fijadas asimismo en el contrato. La distribución de estas horas ordinarias garantizadas se llevará a cabo de conformidad con lo establecido en el artículo 35.
  - La remuneración correspondiente tanto a las horas ordinarias como a las horas complementarias de carácter obligatorio que, en su caso, se pactaran, y de las horas complementarias de carácter voluntario que, en su caso, se realicen.
  - Las horas y los días de referencia en los cuales el personal puede ser requerido a prestar servicios en las horas contratadas ordinarias y complementarias obligatorias.



**SIMA-FSP**

Fundación Servicio Interconfederal  
de Mediación  
y Arbitraje F.S.P.

Nº Expediente:

M/441/2021/N

A los efectos anteriores, se indicarán las concretas franjas horarias descritas en el artículo 35 en las que el personal de reparto podrá prestar sus servicios.

- (ii) El personal tendrá derecho a conocer con anterioridad las variaciones de su calendario de trabajo a través de los diferentes preavisos que se establecen en el Convenio para la programación de las tareas, su potencial cancelación y para la realización de horas complementarias.

### **Artículo 25 Tipología de contratos a tiempo parcial para el personal de reparto**

#### **1) Contratos de fin de semana**

La jornada mínima semanal en cómputo anual del personal contratado para prestar servicios exclusivamente los fines de semana (i.e. viernes, sábado y domingo), será de 12 horas.

A los efectos de su distribución semanal, la Empresa se compromete a garantizar una jornada efectiva semanal mínima equivalente al 80% del número de horas a la semana fijadas en el contrato asegurando en todo caso la jornada mínima de 12 horas, salvo en situaciones o causas de fuerza mayor (ej. fenómenos meteorológicos adversos de gran magnitud) por las que cese o disminuya significativamente la actividad de la Empresa.

#### **2) Resto de contratos**

La jornada mínima semanal en cómputo anual para el resto de contratos será de 16 horas.

A los efectos de su distribución semanal, la Empresa se compromete a garantizar una jornada efectiva semanal mínima equivalente al 80% del número de horas a la semana fijadas en el contrato asegurando en todo caso la jornada mínima de 16 horas, salvo en situaciones o causas de fuerza mayor (ej. fenómenos meteorológicos adversos de gran magnitud) por las que cese o disminuya significativamente la actividad de la Empresa.

#### **3) Compensación de horas**

Cualquier defecto de horas de trabajo efectivo que tenga lugar en el mes respecto al número de horas a la semana fijado en el contrato de trabajo, deberá quedar regularizado con su prestación en el mes siguiente, salvo que en dicho mes la persona trabajadora de reparto disfrute de un mínimo de una semana de vacaciones y, en consecuencia, vaya a realizar una jornada en término mensual inferior al 75% de la establecida en su contrato. En tal caso, dicha compensación de horas podrá llevarse a cabo en los 2 meses siguientes al mes en el que se produjo el defecto de horas. En defecto de regularización en el plazo establecido, las horas se darán por prestadas.

Las horas de trabajo efectivo que superen el número de horas a la semana fijado en el contrato de trabajo, que se realicen por parte de las personas trabajadoras como consecuencia de la regularización de horas establecida en este apartado, tendrán la consideración de horas ordinarias. Y como tal habrán sido abonadas en el mes en el que se produjo el defecto aun sin su prestación.

Las horas de trabajo efectivo que superen el número de horas a la semana fijado en el contrato de trabajo, que se realicen por parte de las personas trabajadoras como exceso de jornada ordinaria y no como consecuencia de la regularización establecida en el párrafo anterior, tendrán la



**SIMA-FSP**

Fundación Servicio Interconfederal  
de Mediación  
y Arbitraje F.S.P.

Nº Expediente:

M/441/2021/N

consideración de horas complementarias y como tal serán abonadas, ajustándose a la regulación específica al efecto y a las limitaciones de cada persona conforme a su contrato.

#### **Artículo 26 Horas complementarias obligatorias para el personal de reparto**

Se podrán formalizar por escrito pactos de horas complementarias hasta del 35% de la jornada ordinaria pactada en contrato, es decir, del número de horas garantizadas de carácter ordinario en cómputo anual fijadas en el contrato.

El personal de reparto que acuerde la realización de horas complementarias obligatorias, conocerá el día y la hora de realización de dichas horas, con un preaviso mínimo de 5 días naturales de antelación por los medios telemáticos utilizados por la Empresa. Las horas complementarias obligatorias siempre estarán comprendidas dentro de las franjas horarias de referencia de los contratos del personal y efectivamente asignadas semanalmente para la prestación de servicios.

Los pactos de horas complementarias obligatorias y las condiciones de realización de la mismas están sujetas a las reglas establecidas anteriormente. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa de la persona trabajadora a la realización de las horas complementarias obligatorias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

Los pactos de horas complementarias podrán quedar sin efecto por renuncia de la persona trabajadora en los términos legales vigentes en cada momento.

Las horas complementarias obligatorias serán remuneradas como horas ordinarias de trabajo, sin perjuicio de los complementos que puedan corresponder por su realización en horario nocturno y/o festivo.

En caso de que el grado de utilización de las horas complementarias obligatorias pactadas con el personal de reparto sea superior al 85% anual en el cómputo global de todas estas personas trabajadoras, la Empresa deberá reducir el número de estas horas complementarias obligatorias. En el caso anterior, a los efectos de disminuir la utilización de horas complementarias obligatorias, la Empresa deberá valorar la consolidación de horas complementarias a las personas trabajadoras que prestan servicios a tiempo parcial.

#### **Artículo 27 Horas complementarias voluntarias para el personal de reparto**

Respetando los tiempos de descanso y límites de jornada máxima, la Empresa podrá ofrecer en cualquier momento al personal con contrato indefinido la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá exceder el 20% de las horas ordinarias pactadas en contrato en cómputo anual.

La negativa la persona trabajadora a la realización de estas horas, así como la ausencia de respuesta o no recepción o atención a la comunicación fuera del horario y prestación efectiva de jornada ordinaria, no constituirá conducta laboral sancionable.

Las horas complementarias voluntarias serán remuneradas como horas ordinarias de trabajo, sin perjuicio de los complementos que puedan corresponder por su realización en horario nocturno y/o festivo.



**SIMA-FSP**

Fundación Servicio Interconfederal  
de Mediación  
y Arbitraje F.S.P.

Nº Expediente:

M/441/2021/N

### **Artículo 28 Periodo de prueba**

El periodo de prueba para el personal perteneciente al grupo V (personal de reparto) será como máximo de 1 mes.

El periodo de prueba para el personal que pertenezca a los grupos II, III y IV, será de 2 meses.

El periodo de prueba para el personal que pertenezca al grupo I, será de 6 meses.

Durante el periodo de prueba, tanto el personal como la Empresa podrán resolver libremente el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización, salvo las excepciones de nulidad y suspensión establecidas legalmente.

Terminado el periodo de prueba, la persona trabajadora pasará a formar parte de la plantilla de la Empresa computándose a todos los efectos dicho periodo.

No procederá periodo de prueba cuando la persona trabajadora sea objeto de un reconocimiento de antigüedad por cualquier causa.

### **Artículo 29 Liquidaciones, finiquitos y despidos**

La Empresa, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar al personal la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas y, posteriormente, abonará la liquidación correspondiente en un plazo de 72 horas desde la fecha del cese. La falta de preaviso conforme a los mismos plazos que se requiere a la persona trabajadora o los que legalmente correspondan implicará abonar los días de defecto de preaviso en el finiquito.

La persona trabajadora podrá solicitar la presencia de un/a representante legal de las personas trabajadoras en el momento de proceder a la firma del recibo de finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de las personas trabajadoras, o bien que la persona trabajadora no ha hecho uso de esta posibilidad. Si la persona responsable impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, la persona trabajadora podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

### **Artículo 30 Estabilidad de plantillas**

La Empresa cumplirá el porcentaje de plantilla con contrato indefinido promedio anual con arreglo a la siguiente escala, considerando como unidad cada centro de operaciones contenga una o varias ciudades, personal con base y/o sin base, o exista más de un centro en una misma ciudad:

- a) Centros de operaciones en los que presten servicios o estén adscritas hasta veinticinco personas trabajadoras con independencia de que tengan base en el mismo o no la tengan: exención.
- b) Centros de operaciones en los que presten servicios o estén adscritas más de veinticinco personas trabajadoras con independencia de que tengan base en el mismo o no la tengan: 80 por 100 mínimo de personas trabajadoras fijas; 20 por 100 máximo de temporales incluyendo personal de puesta a disposición (sin incluir interinidades).





**SIMA-FSP**

Fundación Servicio Interconfederal  
de Mediación  
y Arbitraje F.S.P.

Nº Expediente:

M/441/2021/N

Se exceptúan de este régimen de plantillas a la Empresa en centros de operaciones o ciudades, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras durante los primeros 6 meses de inicio de sus actividades.

La Comisión Paritaria hará un seguimiento de los porcentajes de contratación, poniendo la Empresa a su disposición a información necesaria para ello. A tal efecto, celebrará dos reuniones anuales, una en el mes de enero y otra en el mes de septiembre.

### **Artículo 31 Cese voluntario**

El personal que voluntariamente desee causar baja en la Empresa deberá notificarlo a la misma por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales para el grupo I y 15 días naturales para los grupos II, III, IV y V.

La falta de preaviso establecido facultará a la Empresa para deducir en el momento de la liquidación y finiquito, el equivalente diario de su salario por cada día de retraso respecto a la antelación establecida.

La Empresa vendrá obligada a acusar recibo de la comunicación efectuada por la persona trabajadora.

## **CAPÍTULO VII TIEMPO DE TRABAJO**

### **Artículo 32 Jornada**

La jornada máxima anual de trabajo efectivo durante la vigencia del Convenio será de 1.792 horas de trabajo efectivo al año.

La jornada máxima diaria no podrá exceder de 9 horas de trabajo efectivo. Entre el final de una jornada y el principio de la siguiente, deberán transcurrir como mínimo 12 horas.

Las personas trabajadoras menores de 18 años no podrán realizar más de 8 horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación.

### **Artículo 33 Trabajo nocturno**

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 y las 6:00 horas y se retribuirá de conformidad con lo establecido en el artículo 56. Las personas trabajadoras menores de 18 años no podrán realizar trabajos nocturnos.

Se considerará persona trabajadora nocturna a aquella que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquella que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual. Este personal no podrá realizar horas extraordinarias.

### **Artículo 34 Tiempo de trabajo efectivo**

Se entenderá como tiempo de trabajo efectivo, dependiendo de los diferentes colectivos, lo siguiente:

- (i) **Personal de administración/estructura.** El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.



**SIMA-FSP**

Fundación Servicio Interconfederal  
de Mediación  
y Arbitraje F.S.P.

Nº Expediente:

M/441/2021/N

(ii) **Personal de reparto.** El tiempo de trabajo de este colectivo computará de la siguiente manera:

- Personal de reparto con base en un centro de operaciones: con carácter general el tiempo de trabajo efectivo computará desde el inicio hasta el final de la jornada diaria programada, dado que es el único periodo en el que la persona trabajadora se encuentra a disposición de la Empresa para la recepción y entrega de pedidos.

A tal efecto, será necesario para el inicio del cómputo del tiempo de trabajo efectivo que, al comienzo programado y comunicado de la jornada, la persona trabajadora esté uniformada y a disposición de la Empresa a la espera de recibir los medios e instrucciones para la prestación de servicios. En caso contrario, el tiempo de trabajo efectivo comenzará a computarse cuando la persona trabajadora se encuentre uniformada y efectivamente a disposición de la Empresa.

Se considerará tiempo de trabajo efectivo aquel empleado por el personal de reparto en ir desde el centro de operaciones hasta el área de espera asignada y desde el lugar de entrega del último pedido hasta el centro de operaciones.

A efectos aclaratorios, el tiempo de desplazamiento entre el domicilio (o cualquier otro lugar donde se encuentre el personal de reparto antes del inicio de su jornada diaria) y el centro de operaciones no computarán como tiempo de trabajo efectivo. De igual manera, el tiempo de desplazamiento entre el centro de operaciones y el domicilio de la persona trabajadora (o cualquier otro lugar al que se pueda dirigir tras la finalización de su jornada diaria) no computarán como tiempo de trabajo efectivo, sin perjuicio de su posible calificación como desplazamiento *in itinere*. Como consecuencia de lo anterior, la Empresa no sufragará los gastos de estos desplazamientos.

- Personal de reparto sin base en el centro de operaciones: el tiempo de trabajo efectivo comenzará cuando la persona trabajadora se encuentre en el área de espera asignada, a partir de la hora en la que comience su jornada programada, finalizando cuando termine la jornada programada.

Para los supuestos en los que la última entrega tenga lugar una vez cumplida la jornada programada, el fin de la jornada se redondeará hasta la primera fracción de 15 minutos siguiente a la entrega (i.e. si la jornada programada de una persona trabajadora finaliza a las 15:30 horas, pero la última entrega la realiza a las 15:38 horas, la finalización de la jornada se entenderá que tiene lugar a las 15:45 horas).



**SIMA-FSP**

Fundación Servicio Interconfederal  
de Mediación  
y Arbitraje F.S.P.

Nº Expediente:

M/441/2021/N

En el mismo sentido y para tratar de ajustarse al fin de jornada programado, el personal de reparto tendrá la opción de atender o rechazar un nuevo encargo cuando se le comunique en los últimos 15 minutos de su jornada de trabajo. Tampoco existe la obligación de aceptar nuevos pedidos cuando el tiempo estimado de cierre del pedido en curso vaya a tener lugar dentro de la franja de los últimos 15 minutos antes de cerrar (por ej. Si una persona trabajadora finaliza la jornada a las 15:00, y a las 14:30 tiene un pedido en curso con tiempo estimado de cierre a las 14:47, podría rechazar nuevos pedidos. Sin embargo, en el mismo caso, si el pedido en curso tiene un tiempo estimado de cierre a las 14:43, no podría rechazar un nuevo pedido cuyo tiempo estimado de cierre fuera anterior a las 15:00 que finaliza la jornada). Lo anterior se entiende sin perjuicio de la aceptación voluntaria de los pedidos que pudieran ser objeto de rechazo según lo establecido anteriormente. En tal caso, el exceso de tiempo sobre la jornada inicialmente fijada, computará como horas complementarias voluntarias.

A efectos aclaratorios, el tiempo de desplazamiento entre el domicilio (o cualquier otro lugar donde se encuentre este personal antes del inicio de su jornada diaria) y el área de espera asignada, no computarán como tiempo de trabajo efectivo. De igual manera, el tiempo de desplazamiento entre el lugar donde se encuentre la persona trabajadora a la finalización de su jornada y el domicilio de la persona trabajadora (o cualquier otro lugar al que se pueda dirigir tras la finalización de su jornada diaria) no computarán como tiempo de trabajo efectivo, sin perjuicio de su posible calificación como desplazamiento *in itinere*. Como consecuencia de lo anterior, la Empresa no sufragará los gastos de estos desplazamientos.

### **Artículo 35 Horario y distribución del tiempo de trabajo**

#### **Personal de administración/estructura (grupos profesionales I, II, III, IV)**

El horario y distribución del tiempo de trabajo del personal de administración/estructura se establecerá de la siguiente manera:

- (i) Soporte de Oficina. Se determinará de conformidad con el calendario laboral anual. El horario concreto de cada persona trabajadora se determinará en su contrato de trabajo.
- (ii) Apoyo al personal de reparto. Se organizará conforme a un sistema de trabajo en régimen de turnos semanales, que incluirá todos los días de la semana (de lunes a domingo) preavisándose a las personas trabajadoras con un mínimo de 5 días naturales por los medios telemáticos utilizados por la Empresa, siempre en jornada laboral en respeto a la desconexión digital. En el establecimiento de su jornada, a estas personas trabajadoras les ampararán al menos todas las garantías reguladas para el personal de reparto que por la naturaleza de sus servicios les pudieran resultar aplicables.

El personal de administración/estructura deberá respetar el horario y duración de su jornada, tanto en tiempo como en ajuste del mismo a la franja horaria general, establecida en el Convenio o a la



específica establecida por el departamento al que esté adscrito. Cualquier extensión de la jornada diaria deberá ser expresamente autorizada e indicada por comunicación escrita por la persona encargada de la supervisión o responsable directa del personal de administración/estructura. La Empresa está obligada a la supervisión del respeto a la jornada mediante el registro de jornada y la competencia de supervisión de organización del trabajo, y las extensiones detectadas no autorizadas las pondrá en conocimiento de la persona trabajadora y la representación legal de las personas trabajadoras para su corrección.

### Personal de reparto (Grupo V)

El horario y distribución del tiempo de trabajo del personal de reparto se registrará por las siguientes normas:

- a) En los contratos de trabajo se fijarán tanto los días de referencia de trabajo ordinario como las franjas horarias de referencia en las que las personas trabajadoras podrán prestar servicios. Por tanto, la prestación de servicios se llevará a cabo dentro de los días y las horas de referencia correspondientes a cada una de las franjas horarias incluidas en los contratos y definidas en la siguiente tabla, no pudiendo ninguna persona trabajadora estar asignada a más de 3 franjas horarias, siendo 2 necesariamente consecutivas al no poder partir la jornada más de una vez.

	Franjas (Horas de referencia)	Días de referencia	
Franja 1 Desayuno	8:00 am – 12:00 pm	Lunes a domingo	Viernes a domingo
Franja 2 Comida	12:00 pm – 16:00 pm		
Franja 3 Merienda	16:00 pm – 20:00 pm		
Franja 4 Cena	20:00 pm – 00:00 am		
Franja 5 Madrugada	00:00 am – 06:00 am		

- b) La Empresa organizará semanalmente la programación horaria de lunes a domingo de manera individualizada para cada persona trabajadora, conforme a su contrato de fin de semana o resto de contratos. De esta programación (que incluirá los días y horas concretas de prestación de servicios que conformarán su jornada ordinaria efectiva para esa semana) se informará a las personas trabajadoras con una antelación de al menos 5 días naturales al inicio de la semana.



**SIMA-FSP**

Fundación Servicio Interconfederal  
de Mediación  
y Arbitraje F.S.P.

Nº Expediente:

M/441/2021/N

A los efectos de procurar la mayor previsibilidad en los servicios a prestar, a la hora de realizar la programación semanal (i) las horas de referencia correspondientes a las franjas horarias 2 y 4 tendrán un carácter preferente en la programación empresarial semanal, sin perjuicio de la asignación puntual a las restantes franjas por necesidades de servicio si así están contempladas en el contrato, y (ii) el personal de reparto podrá indicar sus preferencias horarias dentro de los días y las franjas de prestación de servicios definidas en sus contratos con una antelación de 7 días naturales al inicio de la semana. Sin perjuicio de lo anterior, a efectos aclaratorios, la Empresa no está obligada a garantizar la realización de horario semanal en los periodos de preferencia indicados por las personas trabajadoras, siempre y cuando concurren razones objetivas y no discriminatorias. Y todo ello, de conformidad con lo establecido en el apartado a) anterior.

Cuando el personal de reparto realice su jornada diaria de forma partida, esta podrá tener como máximo una interrupción.

Igualmente, y en todo caso, se garantizará que las personas trabajadoras presten servicios continuados por un mínimo de 1,5 horas en cada una de las franjas horarias que les sean asignadas semanalmente. Por tanto, el periodo computable y retribuido en cada franja horaria será de al menos 1,5 horas (ya sea con ocasión de la programación de la jornada semanal o la realización de horas complementarias voluntarias que no sean continuación de la jornada asignada semanalmente), independientemente de la prestación efectiva si esta se viera truncada por la ausencia de encargos o pedidos tras el llamamiento.

En caso de que, por circunstancias de causa mayor, la Empresa deba cancelar la prestación de servicios previamente comunicada a las personas trabajadoras, deberá notificarles este hecho con un preaviso mínimo de 2 días naturales, salvo que dicho preaviso resulte imposible. La cancelación de prestación de servicios en estas circunstancias no dará lugar a indemnización alguna, sin perjuicio de la reasignación del número de horas canceladas dentro de la regularización mensual pactada en el artículo 25 apartado 3.

Sin perjuicio de lo anterior, también se podrá modificar la programación de la prestación de servicios previamente comunicada a las personas trabajadoras de mutuo acuerdo sin contraprestación alguna.

El número máximo de horas a cancelar será de 8 al mes, ya sea por circunstancias de causa mayor o por mutuo acuerdo de las partes, respetando en todo caso el mínimo del 80% de jornada garantizada.



**SIMA-FSP**

Fundación Servicio Interconfederal  
de Mediación  
y Arbitraje F.S.P.

Nº Expediente:

M/441/2021/N

Lo anterior se entiende, sin perjuicio de la posibilidad de la Empresa de hacer uso de los mecanismos de suspensión de contrato o reducción de jornada que pudiera resultar aplicables en cada momento de acuerdo a la legislación vigente.

### **Artículo 36 Descanso**

#### **a) Descanso semanal**

##### Personal de administración/estructura (grupos profesionales I, II, III, IV)

El personal de administración/estructura tendrá derecho al descanso semanal establecido a continuación:

- (i) Soporte de oficina. Dos días ininterrumpidos, que se disfrutarán los sábados y domingos.
- (ii) Apoyo al personal de reparto. Dos días ininterrumpidos incluyendo el descanso entre jornadas, de conformidad con la asignación del turno semanal correspondiente, que comenzará a computar desde el día natural siguiente a aquel en el que empezó su última jornada diaria previa al descanso. A efectos aclaratorios, se incluye el siguiente ejemplo: si una persona trabajadora termina su jornada diaria un viernes a las 20:00 horas, descansará el sábado y el domingo, pudiendo volver a prestar servicios desde el lunes. Igualmente, si una persona trabajadora comenzó su jornada diaria un viernes a las 20:00 horas y terminó a las 00:00 horas o a la 01:00 horas, descansará el sábado y el domingo pudiendo volver a prestar servicios el lunes.

Las personas trabajadoras menores de 18 años tendrán derecho a un descanso semanal de 2 días ininterrumpidos.

##### Personal de reparto (grupo profesional V)

El personal de reparto tendrá derecho a un descanso semanal de 2 días ininterrumpidos incluyendo el periodo correspondiente al descanso entre jornadas, que comenzará a computar desde el día natural siguiente a aquel en el que empezó su última jornada diaria previa al descanso. A efectos aclaratorios, se incluye el siguiente ejemplo: si un repartidor/a termina su jornada diaria un viernes a las 20:00 horas, descansará el sábado y el domingo, pudiendo volver a prestar servicios desde el lunes. Igualmente, si un repartidor/a comenzó su jornada diaria un viernes a las 20:00 y terminó a las 00:00 horas o a la 1:00 horas, descansará el sábado y el domingo pudiendo volver a prestar servicios el lunes.

El disfrute de los mencionados días de descanso podrá tener lugar de lunes a domingo, ambos inclusive, de conformidad con la organización establecida por la Empresa en la programación horaria semanal.



**SIMA-FSP**

Fundación Servicio Interconfederal  
de Mediación  
y Arbitraje F.S.P.

Nº Expediente:

M/441/2021/N

Las personas trabajadoras menores de 18 años tendrán derecho a un descanso semanal de 2 días ininterrumpidos.

En todo caso, al personal que no tiene garantizado su descanso semanal en sábado y domingo (i.e. el personal de apoyo al personal de reparto y el personal de reparto que no presten servicios únicamente los fines de semana), se le deberá garantizar dentro de su programación de jornada que su descanso semanal incluya al menos 1 domingo al trimestre. Será condición necesaria para tener derecho al domingo de descanso por trimestre, que la persona trabajadora esté de alta el primer día del trimestre natural anual (ej. la persona trabajadora que esté de alta el 1 de enero, tendrá derecho a un domingo en el primer trimestre, la persona trabajadora que comienza de alta el 1 de febrero, tendrá derecho a un domingo en segundo trimestre pero no en el primer trimestre, la persona trabajadora que comienza de alta el 5 de abril, tendrá derecho a un domingo en el tercer trimestre, pero no en el segundo trimestre.)

La determinación del momento de disfrute de dichos domingos de descanso corresponderá a la Empresa, que deberá informar al personal con una antelación de 10 días naturales a su disfrute. Con carácter general, se excluye del periodo en el que pueden disfrutarse dichos domingos de descanso, el comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de enero.

A efectos aclaratorios, el disfrute de dichos domingos de descanso al trimestre, podrán tener lugar:

- como un día de descanso adicional a los dos días de descanso semanal ordinarios (ej. una persona trabajadora va a descansar el martes y el miércoles en una semana y descansa también el domingo de esa misma semana por corresponderle un domingo al trimestre y luego la semana siguiente descansará únicamente un día); o bien
- como parte de los dos días de descanso semanal ordinarios (ej. una persona trabajadora disfruta de su descanso semanal el sábado y el domingo).

#### **b) Descanso diario**

Todo el personal tendrá derecho a un descanso diario no retribuido de 15 minutos dentro de su jornada laboral diaria, siempre que ésta exceda de 6 horas ininterrumpidas, que no computará como tiempo de trabajo efectivo.

En el caso de las personas trabajadoras menores de 18 años, el periodo de descanso tendrá una duración de 30 minutos, de los cuales 15 minutos serán de descanso no retribuido como el resto de personal, considerándose los otros 15 minutos como trabajo efectivo, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 4 horas y media.

Cuando el personal de reparto tenga derecho a un descanso de 15 minutos debido a la realización de una jornada ininterrumpida de más de 6 horas, deberá acordar el momento de su disfrute con su responsable directo al inicio de la jornada. Lo anterior, con la finalidad de que, durante este tiempo, las personas trabajadoras no reciban pedidos.



**SIMA-FSP**

Fundación Servicio Interconfederal  
de Mediación  
y Arbitraje F.S.P.

Nº Expediente:

M/441/2021/N

### **Artículo 37 Registro horario**

- (i) Personal de estructura. Deberá registrar su jornada, de la siguiente manera:  
El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada el personal de estructura se encuentre en su puesto de trabajo.
- (ii) Personal de reparto. El registro se realizará digitalmente por parte de este personal a través de la herramienta de planificación de turnos. En este sentido, deberán registrarse e iniciar sesión y salir de la aplicación de la siguiente manera:
- Personal de reparto con base en el centro de operaciones:
    - Deberán registrarse cuando comience su turno.
    - Deberán cerrar sesión 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 registrarse cuando se encuentren en el área de espera asignada, a partir de la hora en la que comience su turno.
    - Deberán cerrar sesión cuando finalice su turno, o en su defecto, cuando finalicen la entrega del último pedido asignado. Lo anterior, sin perjuicio del cómputo de la finalización de la jornada según lo establecido en el artículo 34.
    - 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.

### **Artículo 38 Vacaciones**

El personal disfrutará de un periodo de vacaciones de 30 días naturales por año trabajado, que deberán disfrutarse dentro del año natural de devengo.

El periodo de disfrute de las vacaciones, se fijará de común acuerdo entre la persona trabajadora y la Empresa, de conformidad con lo establecido a continuación, no siendo necesario el disfrute ininterrumpido de ningún periodo.

El calendario de vacaciones se fijará en la Empresa. El personal conocerá las fechas que les correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.





**SIMA-FSP**

Fundación Servicio Interconfederal  
de Mediación  
y Arbitraje F.S.P.

Nº Expediente:

M/441/2021/N

### *Personal de reparto*

El disfrute del periodo vacacional por parte del personal de reparto, quedará condicionado por las siguientes circunstancias:

- Cada zona / centro de trabajo deberá contar siempre con un mínimo del 80% de la plantilla.
- Debido a la menor actividad en el periodo comprendido entre junio y agosto, las personas trabajadoras tendrán derecho y deberán disfrutar de al menos 15 días naturales dentro de este periodo, pudiéndose rebajar por circunstancias del negocio el porcentaje mínimo de plantilla establecido en el punto anterior.
- Salvo autorización expresa por parte de la Empresa o por acuerdo entre las partes para disfrute en dicho periodo, se excluye del periodo de vacaciones, el comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de enero.

## **CAPÍTULO VIII RÉGIMEN DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS A DISTANCIA**

### **Artículo 39 Trabajo a distancia**

Se entenderá por prestación de trabajo a distancia a los efectos del presente Convenio, la ejecución de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella con carácter regular. La prestación de trabajo a distancia no supone variación alguna respecto a la adscripción del centro de trabajo al que pertenece la persona trabajadora, estando igualmente sometida al poder de organización y dirección de TAKEAWAY.

### **Artículo 40 Personas trabajadoras que pueden prestar servicios a distancia**

En atención a las características de las funciones a realizar, la posibilidad de prestar servicios a distancia no se prevé para aquellas personas trabajadoras pertenecientes al grupo profesional V, o aquellas que independientemente de su clasificación profesional, estén adscritas a los centros de trabajo a nivel nacional denominados centros de operaciones, cuyas funciones principales deben realizarse de forma presencial.

En caso de que cambien las circunstancias y que la prestación de servicios a distancia fuese posible para algún otro colectivo, la Empresa se compromete a negociar los términos de dicha prestación con la representación legal de los trabajadores.

### **Artículo 41 Condiciones de la prestación de servicios a distancia**

El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para TAKEAWAY y requerirá la firma de un acuerdo de trabajo a distancia, cuyos términos y condiciones estarán sujetos a la normativa en la materia vigente en cada momento. La Empresa entregará a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen, así como sus actualizaciones en un plazo no superior a 10 días desde su formalización, quienes deberán firmarlas a efectos de acreditar la entrega.



**SIMA-FSP**

Fundación Servicio Interconfederal  
de Mediación  
y Arbitraje F.S.P.

Nº Expediente:

M/441/2021/N

La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para TAKEAWAY y para la persona trabajadora. Sin perjuicio de los acuerdos individuales que se puedan alcanzar, dicha reversibilidad deberá ejercerse preavisando de la finalización de la prestación de trabajo a distancia a la otra parte con al menos un mes de antelación.

Las personas trabajadoras que trabajen a distancia tendrán los mismos derechos y obligaciones que les corresponderían si prestaran servicios de manera presencial y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales.

La Empresa ofrece una ayuda económica de 500 euros netos el primer mes de incorporación, para aquellas personas trabajadoras del colectivo aplicable (personal no incluido en el grupo de trabajadores señalados en el artículo 40), como medida económica de apoyo al modelo híbrido de trabajo para la adecuación del espacio de trabajo en la vivienda de la persona empleada, y 50 euros netos mensuales para sufragar los costes mensuales de internet etc. Esta medida podrá quedar sin efecto cuando la Empresa lo considere oportuno previa aviso con una antelación de un mes, y dichas cantidades no serán consolidables en salario.

En particular, las personas que presten servicios a distancia mantendrán sus obligaciones de no divulgar información de la Empresa, así como impedir que terceras personas físicas o jurídicas no autorizadas tomen conocimiento de cualesquiera de los procedimientos, métodos, información, datos comerciales y documentos técnicos, pertenecientes a la Empresa o a sus clientes, relativos a la actividad de los mismos, que se encuentren en su poder o a los que hubiera tenido acceso a ellos por razón de la prestación de sus servicios a distancia.

#### **Artículo 42 Herramientas y compensación de gastos por la prestación de servicios a distancia**

La Empresa garantizará que la persona trabajadora que preste servicios a distancia disponga de los equipos y herramientas de comunicación y de trabajo móviles suficientes para un buen desarrollo de la actividad, quedando la persona trabajadora obligada a conservar y dar un uso exclusivamente profesional y adecuado a los mismos, de acuerdo a las políticas de seguridad de la información y protección de datos vigentes en la Empresa en cada momento.

El cumplimiento de lo establecido en el párrafo anterior se efectuará de conformidad con las políticas de la Empresa en la materia vigentes en cada momento.

A los efectos anteriores la Empresa abonará a toda persona trabajadora que pase a prestar servicios a distancia a tiempo completo, la cantidad de 50 euros netos mensuales en concepto de gastos ocasionados por la prestación de servicios a distancia.

## **CAPÍTULO IX SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

#### **Artículo 43 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.



**SIMA-FSP**

Fundación Servicio Interconfederal  
de Mediación  
y Arbitraje F.S.P.

Nº Expediente:

M/441/2021/N

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:

- 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.
- 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 fomentará la concienciación en empresas colaboradoras (ej. restaurantes) para que estas velen por la seguridad del personal de reparto particularmente en los tiempos de espera. Para ello, se potenciarán los instrumentos técnicos y humanos para que se garantice la implementación efectiva de los procedimientos de actuación creados a tal efecto.
- La Empresa habilitará mecanismos de comunicación con su entorno para recibir propuestas y sugerencias para mejorar 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 44 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/proveedora del servicio de prevención de riesgos en cada momento. 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.

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.



**SIMA-FSP**

Fundación Servicio Interconfederal  
de Mediación  
y Arbitraje F.S.P.

Nº Expediente:

M/441/2021/N

#### **Artículo 45 Formación**

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.

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. 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 46 Formación específica para el personal de reparto**

Para el colectivo de personal de reparto, se impartirá formación específica en las siguientes materias:

- Seguridad vial en los desplazamientos y cumplimiento de la normativa de tráfico.
- Primeros auxilios.
- 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.
- Identificación de potenciales riesgos inherentes a la actividad (ej. condiciones meteorológicas desfavorables, tráfico excesivo, etc.) y protocolo de actuación.
- Protocolo de actuación en caso de incidente grave o lesiones sufridas como consecuencia de siniestro vial.

#### **Artículo 47 Evaluación de riesgos**

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.

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.



**SIMA-FSP**

Fundación Servicio Interconfederal  
de Mediación  
y Arbitraje F.S.P.

Nº Expediente:

M/441/2021/N

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

En concreto, en la evaluación de riesgos del colectivo de reparto, se dará especial relevancia a la determinación de los pesos máximos que pueden cargar estas personas trabajadoras al realizar repartos, por considerarse una cuestión esencial para preservar su salud. Por ello, a los seis meses desde la entrada en vigor de este Convenio, la Empresa deberá haber determinado esta cuestión y, en caso de ser necesario, adaptar consecuentemente las características de los repartos que puede realizar este colectivo. Sin perjuicio de ello, la determinación de los pesos máximos de reparto que se fije inicialmente, podrá irse modificando de conformidad con lo establecido por el servicio de prevención en cada momento, por ejemplo, en atención a posibles cambios de material como puede ser el cambio de tipo de caja/mochila donde se cargan los repartos.

#### **Artículo 48 Vigilancia de la salud**

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.

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. 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.

Aquellas personas trabajadoras, y grupos de personas trabajadoras, que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad, las condiciones de salud serán vigiladas de modo particular.

#### **Artículo 49 Información y participación: Delegadas/os de prevención y comité de seguridad y salud**

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 ejercitará a través de delegadas/os de prevención y el comité de seguridad y salud.

1. Los 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.



**SIMA-FSP**

Fundación Servicio Interconfederal  
de Mediación  
y Arbitraje F.S.P.

Nº Expediente:

M/441/2021/N

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 art. 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.

- 2.** 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.

El comité de seguridad y salud realizará una evaluación anual para analizar los efectos preventivos de los programas, pudiendo dar traslado de la misma a las organizaciones firmantes de este Convenio.

Dentro de la comisión de seguridad y salud, se realizará un seguimiento del absentismo en la Empresa. Asimismo, a través de esta comisión y a la vista de los informes valorados, se podrán impulsar aquellos reconocimientos médicos por medio de los servicios de inspección sanitaria para los casos de situaciones de incapacidad temporal que pudieran merecer una calificación de algún grado incapacidad permanente, invalidez o el restablecimiento del estado de salud.

### **Artículo 50 Seguro de accidentes**

- a) La Empresa suscribirá un seguro colectivo de accidentes a favor de las personas trabajadoras, que cubrirá las siguientes contingencias:

- fallecimiento de la persona trabajadora derivada de accidente laboral;
- que la persona trabajadora sea declarada en situación de incapacidad permanente total para el puesto de trabajo derivada de accidente laboral; y
- que la persona trabajadora sea declarada en situación de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo derivada de accidente laboral.

- b) El importe a cobrar del seguro colectivo en caso de producirse las contingencias mencionadas anteriormente será:

- 40.000 euros netos en caso de fallecimiento o declaración en situación de incapacidad permanente total para el puesto de trabajo; y
- 60.000 euros netos en caso de incapacidad permanente absoluta.



**SIMA-FSP**

Fundación Servicio Interconfederal  
de Mediación  
y Arbitraje F.S.P.

Nº Expediente:

M/441/2021/N

c) Las personas beneficiarias del mencionado seguro colectivo serán:

- En caso de fallecimiento, el importe será abonado al cónyuge (o pareja a la que se le reconozcan los mismos derechos), en su defecto a descendientes o, en su defecto, a las personas herederas legítimas de la persona trabajadora.
- En caso de incapacidad permanente, la persona trabajadora.

d) En caso de que el accidente laboral que dé lugar a la contingencia de fallecimiento o incapacidad permanente total o absoluta, medie el consumo de alcohol o cualquier sustancia estupefaciente, culpa o negligencia de la persona trabajadora, comisión de delitos o cualquier circunstancia análoga a las anteriores, el seguro colectivo no cubrirá las contingencias.

e) La Empresa entregará copia del seguro colectivo suscrito a la representación legal de las personas trabajadoras.

## **CAPÍTULO X MATERIALES Y EQUIPO DE TRABAJO**

### **Artículo 51 Uniforme**

La Empresa proporcionará a todo el personal de reparto antes del comienzo de la prestación de sus servicios el uniforme corporativo aprobado en cada momento por la Empresa.

En caso de finalización de la relación laboral por cualquier motivo, la persona trabajadora está obligada a devolver a la Empresa el uniforme que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios en un plazo no superior a 72 horas.

### **Artículo 52 Herramientas de trabajo**

Debido a la actividad de la Empresa, actualmente las herramientas de trabajo del personal de reparto fundamentalmente son:

- Mochila/caja
- Teléfono móvil
- Vehículo

La Empresa proporcionará una mochila/caja y un teléfono móvil a todo el personal de reparto antes del comienzo de la prestación de sus servicios.

Respecto del vehículo, dependiendo de lo acordado en el contrato de trabajo, caben las siguientes posibilidades:

- que las personas trabajadoras utilicen su vehículo propio, recibiendo de la Empresa la compensación correspondiente establecida en el artículo 60; o
- que las personas trabajadoras utilicen el vehículo de la Empresa, sin recibir compensación alguna por este concepto.



## **CAPÍTULO XI RÉGIMEN RETRIBUTIVO**

### ***Sección I: Disposiciones comunes a todos los grupos***

#### **Artículo 53 Retribución**

La retribución del personal de la Empresa, vendrá constituida por las percepciones salariales y extrasalariales establecidas en el presente capítulo y en las tablas salariales anexas al Convenio.

- Salario base
- Gratificaciones extraordinarias
- Complementos salariales
- Horas complementarias
- Horas extraordinarias
- Complementos extrasalariales

#### **Artículo 54 Gratificaciones extraordinarias**

El importe de las dos gratificaciones extraordinarias anuales de devengo semestral a las que tienen derecho las personas trabajadoras, será el correspondiente a 30 días de salario base y se prorrateará en las 12 mensualidades ordinarias.

Quienes se incorporen o cesen durante el transcurso del año percibirán la parte proporcional de dichas gratificaciones extraordinarias.

#### **Artículo 55 Horas complementarias**

Se consideran horas complementarias, las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial.

Por la realización de horas complementarias, se abonará la misma cuantía que la hora ordinaria de trabajo que configura el salario base y los complementos previstos en el presente Convenio que, en su caso, resulten de aplicación.

Las horas complementarias obligatorias y voluntarias serán abonadas al mes siguiente de su realización en atención al número de horas complementarias realizadas cada mes.

#### **Artículo 56 Complementos salariales del puesto de trabajo**

##### **a) Complemento nocturnidad**

Quienes presten servicios durante el periodo comprendido entre las 22:00 y las 06:00 horas, tendrán derecho a un complemento por nocturnidad por cada hora trabajada en dicho periodo de tiempo, que se calculará de la siguiente manera:

Las horas trabajadas durante dicho periodo comprendido tendrán un incremento del 25% sobre el salario base de la persona trabajadora de este Convenio, aplicando la siguiente fórmula:

Valor hora nocturna 22:00 – 06:00 horas =	Valor hora ordinaria x 1,25 (25%)
--	-----------------------------------





**SIMA-FSP**

Fundación Servicio Interconfederal  
de Mediación  
y Arbitraje F.S.P.

Nº Expediente:

M/441/2021/N

**b) Complemento festivo / Fiestas laborables no recuperables**

Debido a la naturaleza de la actividad de la Empresa, es común que el personal, en especial, el colectivo de reparto pueda prestar servicios en días festivos. Las horas trabajadas en días festivos, serán retribuidas con un incremento del 100%, sobre el salario base de la persona trabajadora de este Convenio, aplicando la siguiente fórmula:

Valor hora en festivo no recuperable =	Valor hora ordinaria x 2 (100%)
--	---------------------------------

**c) Complementos durante el periodo vacacional**

La retribución correspondiente al periodo de vacaciones anuales retribuidas deberá tomar en consideración no solo el salario base, sino el total de los complementos salariales en los apartados a) y b) anteriores, más el complemento de vacaciones de este apartado c) del año anterior y, en su caso, retribución de horas complementarias, que hubiesen sido efectivamente percibidos por la persona trabajadora. A tal efecto, la Empresa se compromete a abonar al personal que corresponda en el mes de enero del año siguiente un complemento de vacaciones cuyo importe será igual a la media mensual del total de los complementos salariales establecidos en los apartados a) y b) anteriores, más el complemento de vacaciones de este apartado c) del año anterior y, en su caso, retribución de horas complementarias, percibidos por la persona trabajadora en el año anterior.

**Ejemplo de cálculo del complemento durante el periodo vacacional de una persona trabajadora de reparto:**

Valor del complemento de nocturnidad (apartado a) abonado durante el año:  
500 horas nocturnas = 1.062,5 euros de complemento de nocturnidad

Valor de festivos (apartado b) abonado durante el año: 15 horas festivo x (8,5 x 2) = 255 euros de complemento por festivo

Valor complemento durante periodo vacacional año anterior (apartado c): 300 euros

Horas complementarias: 150 horas x 8,5 = 1.275 euros

Suma valor complementos (a, b y c) y horas complementarias = 2.892,5 euros

Valor complemento vacacional: (2.892,5 euros / 12 meses) = **241,04 euros**



**SIMA-FSP**

Fundación Servicio Interconfederal  
de Mediación  
y Arbitraje F.S.P.

Nº Expediente:

M/441/2021/N

### **Artículo 57 Horas extraordinarias**

Se considera extraordinaria, cada hora de trabajo efectivo que las personas trabajadoras realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria anual o diaria de trabajo establecida en el artículo 32 del Convenio.

La Empresa será quien proponga la realización de horas extraordinarias, con el límite máximo anual de 80 horas, cuya realización será voluntaria para el personal, salvo:

- el tiempo empleado para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes; y
- el tiempo que, en su caso, deba esperar un/a responsable a la finalización de su horario hasta que llegue el siguiente, a los efectos de evitar que los centros de operaciones se queden sin la supervisión y vigilancia de una persona responsable.

En caso de que las personas trabajadoras consideren necesaria la realización de horas extraordinarias, deberán comunicarlo a su supervisor/a, quien deberá autorizarlo expresamente para su realización. Ninguna hora realizada sin consentimiento de la Empresa se considerará como hora extraordinaria ni se compensará como tal.

Por la realización de horas extraordinarias, se compensará con descanso equivalente o serán remuneradas en la misma cuantía que la hora ordinaria de trabajo que configura el salario base.

## ***Sección II: Disposiciones especiales para el grupo profesional V (personal de reparto)***

### **Artículo 58 Retribución**

La retribución de un repartidor/a por la prestación de sus servicios vendrá constituida por las percepciones salariales y extrasalariales comunes y especiales correspondientes establecidas en el presente capítulo.

#### **Estructura salarial**

La estructura salarial se compone de los siguientes conceptos:

**Salario base:** parte de retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo. Remunera la jornada anual efectiva de trabajo y los descansos legal y convencionalmente establecidos. En consecuencia, dentro del salario base se entenderá incluida la compensación correspondiente al periodo de vacaciones anuales retribuidas y las gratificaciones extraordinarias. Sin perjuicio que dicho salario base se retribuirá en 12 pagas homogéneas a lo largo del año como más adelante se regula.

#### **Complementos salariales**

- **Complementos del puesto de trabajo:** derivan de las características del puesto de trabajo y no son consolidables.



**SIMA-FSP**

Fundación Servicio Interconfederal  
de Mediación  
y Arbitraje F.S.P.

Nº Expediente:

M/441/2021/N

- Nocturnidad
- Festivo
- Vacacional

**Gratificaciones extraordinarias:** abonadas a la persona trabajadora de manera prorrateada mensualmente e incluidas dentro del concepto salario base.

**Horas extraordinarias:** aquellas horas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo establecida en el artículo 32.

### **Estructura extrasalarial**

**Complementos extrasalariales:** retribuciones recibidas por la persona trabajadora no por el desarrollo de su actividad laboral, sino como compensación de gastos ocasionados por la ejecución del trabajo.

- Compensación de gastos de utilización de vehículo propio: (i) bicicleta; o (ii) motocicleta. Compensa tanto el kilometraje como la amortización del vehículo, mantenimiento, seguros, etc.
- Así como cualquier otro elemento de esta naturaleza que se aplique en la Empresa y no esté recogido en el Convenio.

### **Artículo 59 Salario base**

El salario base del personal de reparto es de 8,5 euros brutos la hora incluyendo la prorrata de pagas extraordinarias y vacaciones correspondientes, resultante de dividir el salario base del anexo al Convenio entre la jornada anual de una persona trabajadora a tiempo completo. El salario anual correspondiente al número de horas ordinarias garantizadas se abonará en 12 mensualidades de igual valor con independencia de la distribución del número de horas a lo largo del año y el periodo vacacional.

### **Artículo 60 Complementos extrasalariales**

#### **a) Compensación de gastos por uso de vehículo propio (bicicleta o motocicleta)**

La vocación de la Empresa es proveerse de una flota de vehículos propios, aun así, en determinados casos por casuística de la implantación territorial u otras necesidades de negocio, el contrato de trabajo se podrá realizar con la aportación del vehículo propio por parte de la persona trabajadora.

La Empresa ha establecido un complemento de reembolso por el gasto ocasionado al personal de reparto que, a petición de la Empresa, utilicen su propio vehículo durante la prestación de sus servicios.



**SIMA-FSP**

Fundación Servicio Interconfederal  
de Mediación  
y Arbitraje F.S.P.

Nº Expediente:

M/441/2021/N

Esta compensación tiene por objetivo cubrir los gastos de combustible/energía, el desgaste del vehículo, el mantenimiento del vehículo en condiciones de seguridad vial y del seguro y cualesquiera otros gastos asociados al uso del vehículo.

Cuando este personal, utilice su propio vehículo, recibirá las siguientes compensaciones:

- Por el uso de motocicleta, recibirán una compensación de 0,15 euros por cada kilómetro realizado durante el tiempo de trabajo medido en base al registro de la aplicación de "Scoober" (basado en *Google maps*) o de aquella otra aplicación que utilice la Empresa en cada momento.
- Por el uso de bicicleta eléctrica, recibirán una compensación de 0,10 euros por cada kilómetro realizado durante el tiempo de trabajo medido en base al registro de la aplicación de "Scoober" (basado en *Google maps*) o de aquella otra aplicación que utilice la Empresa en cada momento.
- Por el uso de bicicleta tradicional recibirán una compensación de 0,06 euros por cada kilómetro realizado durante el tiempo de trabajo medido en base al registro de la aplicación de "Scoober" (basado en *Google maps*) o de aquella otra aplicación que utilice la Empresa en cada momento.

Para el caso de las motocicletas, la compensación por kilómetro se incrementará en 2 céntimos de euro a partir del 1 de enero de 2023.

Para el caso de las bicicletas, la compensación por kilómetro se incrementará en 1 céntimo de euro a partir del 1 de enero de 2023.

Para el caso de que el índice de carburantes y lubricantes para vehículos personales sea superior a 136 puntos en diciembre de 2023, a falta de otro acuerdo para el año 2024, la compensación por kilómetro se incrementará 1 céntimo de euro para bicicletas y motocicletas a partir de 1 de enero de 2024.

El personal de reparto que para la prestación de sus servicios utilicen vehículos facilitados por la Empresa, no recibirán la compensación establecida en el presente artículo.

#### **Artículo 61 Propinas a través de la plataforma**

En su caso, el personal de reparto podrá recibir propinas de conformidad con los sistemas establecidos en cada momento por la plataforma digital de la Empresa. Se hace constar que la activación del sistema de propinas y la posibilidad de su percepción dependen exclusivamente de la plataforma digital que se gestiona a nivel internacional, no siendo un complemento consolidable.

En caso de percibirse, las propinas se procesarán digitalmente y se pagarán mensualmente junto con el resto del salario, aplicando cuando corresponda las retenciones que sean precisas de conformidad con la legislación vigente en cada momento.

### ***Sección III: Disposiciones especiales para los grupos profesionales (I, II, III, IV)***

#### **Artículo 62 Retribución**

La retribución del personal de los grupos profesionales (I, II, III, IV) por la prestación de sus servicios vendrá constituida por las percepciones salariales y extrasalariales comunes y especiales



**SIMA-FSP**

Fundación Servicio Interconfederal  
de Mediación  
y Arbitraje F.S.P.

Nº Expediente:

M/441/2021/N

correspondientes establecidas en el presente capítulo y en las tablas salariales recogidas en el Anexo I del Convenio.

### **Estructura salarial**

La estructura salarial se compone de los siguientes conceptos:

**Salario base:** parte de retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo. Remunera la jornada anual efectiva de trabajo y los descansos legal y convencionalmente establecidos.

### **Complementos salariales**

- **Complementos del puesto de trabajo:** derivan de las características del puesto de trabajo y no son consolidables.
  - Nocturnidad
  - Festivo
  - Vacacional

**Gratificaciones extraordinarias:** abonadas a la persona trabajadora de manera prorrateada mensualmente e incluidas dentro del concepto salario base.

**Horas extraordinarias:** aquellas horas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo establecida en el artículo 32.

### **Estructura extrasalarial**

- **Complementos extrasalariales:** retribuciones recibidas por la persona trabajadora, no por el desarrollo de su actividad laboral, sino como compensación de gastos ocasionados por la ejecución del trabajo.

### **Artículo 63 Salario base**

El salario base del personal de los grupos profesionales (I, II, III, IV) se encuentra recogido en las tablas salariales del Anexo I del Convenio.

## ***Sección IV: Cuestiones adicionales comunes a todos los grupos profesionales***

### **Artículo 64 Periodo retributivo y anticipos**

La Empresa realizará la liquidación y el pago del salario del personal mensualmente y de manera puntual durante los cinco primeros días del mes.

El personal, y con su autorización sus representantes legales, tienen derecho a percibir el abono de anticipos del salario base correspondiente de su jornada ordinaria a cuenta del trabajo realizado. Para ello, es necesario que soliciten por escrito dicho anticipo al departamento de nómina el día 15 de cada



**SIMA-FSP**

Fundación Servicio Interconfederal  
de Mediación  
y Arbitraje F.S.P.

Nº Expediente:

M/441/2021/N

mes. La existencia del anticipo se hará constar expresamente en los recibos de salarios, procediendo a su deducción en la nómina del mes siguiente.

#### **Artículo 65 Revisión salarial durante la vigencia de este Convenio**

Durante la vigencia de este Convenio, se acuerda una revisión salarial del salario base asignado a cada nivel de los grupos profesionales, conforme a los siguientes términos:

— Para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023, se aplicará un incremento salarial equivalente al IPC interanual correspondiente al año 2022.

— A partir del 1 de enero de 2024 y mientras el Convenio continúe en vigor hasta su sustitución por uno nuevo, los incrementos salariales serán los acordados entre las partes.

### **CAPÍTULO XII RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **Artículo 66 Régimen de faltas y sanciones**

La dirección de la Empresa podrá sancionar los incumplimientos cometidos por las personas trabajadoras establecidos en las disposiciones aplicables que se encuentren en vigor en cada momento.

Conforme a lo establecido en el artículo 2 de este Convenio, las partes acuerdan que el régimen disciplinario se aplicará en los mismos términos y condiciones que el establecido en el V acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de la hostelería.

### **CAPÍTULO XIII ENTORNO DIGITAL**

#### **Artículo 67 Privacidad e intimidad en relación con el entorno digital**

La Empresa se compromete a garantizar el cumplimiento de la normativa en materia de protección de datos personales y garantía de derechos digitales, con el fin de que se respeten, en todo caso, los derechos de las personas trabajadoras previstos en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y en los artículos 87 y siguientes de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales.

Cualquier comunicación de datos personales que la Empresa realice en el ámbito de las relaciones laborales con las personas trabajadoras respetará, en todo momento y, entre otros, los principios de minimización de datos, limitación de la finalidad, transparencia y exactitud del tratamiento de los datos de carácter personal, de conformidad con la legislación vigente de aplicación.



**SIMA-FSP**

Fundación Servicio Interconfederal  
de Mediación  
y Arbitraje F.S.P.

Nº Expediente:

M/441/2021/N

### **Artículo 68 Derechos digitales**

Las personas trabajadoras tienen los siguientes derechos digitales en el ámbito laboral:

#### **a) Derecho a la desconexión digital y laboral**

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respecto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. En consecuencia, la Empresa no efectuará comunicaciones a las personas trabajadoras fuera de su horario de trabajo salvo que concurran circunstancias excepcionales que así lo justifiquen y/o para comunicar el horario semanal de trabajo al colectivo de reparto.

Las partes firmantes consideran que la desconexión digital es un derecho cuya regulación contribuye a la salud de las personas trabajadoras disminuyendo, entre otras, la fatiga tecnológica o estrés, y mejorando, de esta manera, el clima laboral y la calidad del trabajo.

#### **b) Derecho a la intimidad y al uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral**

Los dispositivos digitales puestos a disposición de los trabajadores y trabajadoras por parte de la Empresa son para fines exclusivamente profesionales prohibiéndose realizar un uso personal de los mismos.

La Empresa podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a las personas trabajadoras a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.

El control del uso de las herramientas tecnológicas se efectuará en todo caso respetando el principio de proporcionalidad, así como la dignidad de las personas trabajadoras y, todo ello, sujeto al derecho de la persona trabajadora a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la Empresa.

#### **c) Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de video vigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo**

En caso de implantar sistemas de cámaras o videocámaras, así como sistemas de grabación de sonidos para el ejercicio de las funciones de control del personal previstas en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa:

- informará previamente y de forma expresa, clara y concisa a la representación legal de los trabajadores de cada centro de trabajo, y a toda la plantilla la adopción de esta medida;
- se tendrá en consideración el principio de proporcionalidad y de intervención mínima; y
- en ningún caso se instalarán estos sistemas de grabación de sonidos ni de video vigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.



**SIMA-FSP**

Fundación Servicio Interconfederal  
de Mediación  
y Arbitraje F.S.P.

Nº Expediente:

M/441/2021/N

En su caso, la Empresa tratará las imágenes obtenidas a través de los sistemas mencionados en el párrafo anterior 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.

**d) Derecho a la intimidad la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral**

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.

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.

**e) Derecho de información ante algoritmos y sistemas de inteligencia artificial**

Para garantizar el derecho de información ante algoritmos y sistemas de inteligencia artificial previsto en el artículo 64.4.d) del Estatuto de los Trabajadores, se establece lo siguiente:

- 1º) La Empresa informará a la representación legal de las personas trabajadoras sobre el uso de algoritmos o sistemas de inteligencia artificial para la toma de decisiones en materia de recursos humanos y relaciones laborales siempre y cuando dichas decisiones puedan incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento de empleo de las personas trabajadoras, incluida la elaboración de perfiles.
- 2º) En el caso anterior, la Empresa facilitará información tanto de los parámetros y datos, como de las reglas e instrucciones que nutren los algoritmos y/o sistemas de inteligencia artificial. En particular y en relación la actividad del personal de reparto, la Empresa facilitará la información relevante utilizada por el algoritmo y/o sistemas de inteligencia artificial a los efectos de organizar su actividad como pueden ser el tipo de contrato, número de horas contractuales, preferencias horarias de las personas trabajadoras y libranzas previas. No se facilitará información relativa al algoritmo y/o sistema de inteligencia artificial que tenga la protección que le confiere la normativa vigente.
- 3º) La Empresa garantizará que los algoritmos y/o sistemas de inteligencia utilizados tengan un grado de supervisión humana, al tiempo que no tengan en consideración datos, que puedan dar lugar a la vulneración de derechos fundamentales como pueden ser, entre otros, el sexo o la nacionalidad de las personas trabajadoras.
- 4º) Las partes acuerdan la creación de una comisión paritaria a través de la cual se canalizará el derecho de información previsto en el presente apartado (la "**Comisión Algoritmo**").





**SIMA-FSP**

Fundación Servicio Interconfederal  
de Mediación  
y Arbitraje F.S.P.

Nº Expediente:

M/441/2021/N

La mencionada Comisión Algoritmo, se constituirá en un plazo máximo de 90 días con posterioridad a la firma del Convenio y estará compuesta por dos miembros designados por la parte empresarial y otros dos miembros designados por la parte social.

La información que, conforme a lo previsto en el presente apartado deba facilitar la Empresa, se canalizará a través a la Comisión Algoritmo. Dicha información se entregará una vez constituida la Comisión Algoritmo y, con posterioridad, se informará de cualquier cambio sustancial que se realice en los algoritmos y/o sistemas de inteligencia artificial utilizados. A los efectos de completar dicho derecho de información, la representación social de la Comisión Algoritmo podrá solicitar la comparecencia de la persona responsable de la supervisión del algoritmo y/o sistema de inteligencia artificial objeto de revisión.

La información facilitada a la representación legal de las personas trabajadoras no podrá ser utilizada para fines distintos de los que motivaron su entrega ni para funciones que excedan de su ámbito de competencia.

#### **f) Información sobre herramientas de trabajo digitales**

Además de lo anterior, tanto la Comisión Algoritmo como cada persona trabajadora de la Empresa, será informada de forma adecuada de todas las herramientas digitales que existen en su entorno laboral y de los posibles riesgos para la salud asociados.

Del mismo modo cuando las personas trabajadoras establezcan una conversación deberán ser informadas previamente de si están hablando con un *chatbot* o con una persona. Todas las conversaciones quedarán registradas y accesibles durante un periodo de tres meses para las personas trabajadoras y posteriormente serán borradas. Aquellas conversaciones realizadas por un *chatbot* no podrán ser utilizadas para sancionar a una persona.

## **CAPÍTULO XIV DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA**

### **Artículo 69 De las personas trabajadoras y sus representantes**

1. En el marco de los artículos 7 y 129 de la Constitución Española y artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores se entiende inscrita la participación de las personas trabajadoras en la Empresa, así como las distintas vías y procedimientos establecidos en el presente Convenio.
2. El personal tiene derecho a la asistencia y asesoramiento de sus representantes en los términos reconocidos en la Ley y en el presente Convenio.
3. El personal tiene derecho a reunirse en asamblea de conformidad con lo establecido en los artículos 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de acordarse con la Empresa que la asamblea tenga lugar en horas de trabajo se acordarán también las medidas oportunas para asegurar que su desarrollo no perjudique la prestación del servicio.



**SIMA-FSP**

Fundación Servicio Interconfederal  
de Mediación  
y Arbitraje F.S.P.

Nº Expediente:

M/441/2021/N

4. Se entenderá por representación legal de las personas trabajadoras a los comités de empresa, delegadas y delegados de personal y a los delegados y delegadas sindicales de la sección sindical de la Empresa, que tendrán las facultades, derechos, obligaciones y garantías señaladas para los mismos por la Ley Orgánica de libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio.

La intervención como interlocutoras/es ante la dirección de la Empresa en los procedimientos de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados/as de personal.

#### **Artículo 70 De los sindicatos y de delegadas/os sindicales**

Las partes firmantes, ratifican una vez más su condición de interlocutoras/es válidas/os, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Los sindicatos, especialmente los que tienen consideración de más representativos, son elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones laborales entre personas trabajadoras y la dirección de la Empresa. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, a la representación legal de las personas trabajadoras.

Las secciones sindicales que puedan constituirse, de conformidad con lo establecido en los estatutos de un sindicato, podrán estar representadas también por un/a delegada/o sindical, que cumplirá las funciones de representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de la afiliación del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central o sindicato y la dirección de la Empresa y, cuando corresponda, la atribución de los derechos previstos para los delegados en la Ley.

Delegados/as sindicales dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que corresponda legalmente. Se permite la acumulación de dichas horas en una o varias personas delegadas sindicales, que deberá realizarse con comunicación a la Empresa, con una anticipación de 15 días naturales al mes correspondiente de la relación nominal de delegadas y delegados sindicales, – incluyendo a todas/os, cedan o no horas–, con indicación del número de horas que legalmente corresponden a cada persona, y las que le resulten atribuidas para un periodo, al menos del mes correspondiente, pudiendo comunicar periodos más amplios, como resultado de la acumulación practicada.

Será a elección de la organización sindical la potestad de acumular horas entre sus delegados/as sindicales y la representación legal de las personas trabajadoras de dicha organización sindical.

Dicha acumulación y uso del crédito horario también será de aplicación sobre las horas complementarias obligatorias en su caso con los mismos efectos sobre la jornada ordinaria.

Igualmente, se podrá establecer una acumulación necesariamente de carácter al menos anual, donde la acumulación de horas y dicho crédito, suponga por el periodo que se determine una novación del contrato por dicho periodo con una jornada equivalente a las horas acumuladas en la persona que las acumule. Esta fórmula requerirá la aceptación expresa y escrita de quienes ceden las horas con una cláusula de irrenunciabilidad e indisponibilidad de las horas cedidas en dicho periodo. A efectos aclaratorios, en caso de acumulación anual, cada año se producirá una novación del contrato en



**SIMA-FSP**

Fundación Servicio Interconfederal  
de Mediación  
y Arbitraje F.S.P.

Nº Expediente:

M/441/2021/N

términos de jornada a fin de adecuar la misma a las horas efectivamente acumuladas en dicho año natural.

Dada la alta rotación existente entre el personal que se dedica a esta actividad, y por dotar de estabilidad la función sindical entre y para las personas trabajadoras de la Empresa, las bajas de personas que tengan cualquier condición que implique un crédito horario sindical, supondrá el mantenimiento de dicho crédito sindical a disposición de la organización sindical de pertenencia y el resto de sus representantes, hasta la designación, nombramiento o elección de la persona que la sustituya en dicha condición siempre y cuando dicha incorporación se produzca en un plazo inferior a 3 meses.

Las delegadas/os sindicales, previo aviso por escrito o por los medios telemáticos de que dispone la Empresa de un mínimo de 48 horas y justificación salvo causa mayor, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración utilizando el crédito horario que les correspondan, para realizar las funciones sindicales o de representación del personal.

#### **Artículo 71 De delegadas/os de personal y comités de empresa**

1. Tendrán, dentro del ámbito exclusivo que les es propio, la capacidad, competencias y garantías que la Ley y el presente Convenio expresamente determinen en cada momento, así como las obligaciones inherentes al desempeño de sus funciones.
2. Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine. Se podrá acumular el crédito legal de horas de los distintos miembros del comité de empresa y delegadas/os de personal, que deberá realizarse con comunicación a la Empresa, con una anticipación de 15 días naturales al mes correspondiente, la relación nominal de delegadas y delegados sindicales, – incluyendo a todas/os, cedan o no horas–, con indicación del número de horas que legalmente corresponden a cada persona, y las que le resulten atribuidas para un periodo, al menos del mes correspondiente pudiendo comunicar periodos más amplios, como resultado de la acumulación practicada.

Será a elección de la organización sindical la potestad de acumular horas entre sus delegados/as sindicales y la representación legal de las personas trabajadoras de dicha organización sindical.

Dicha acumulación y uso del crédito horario también será de aplicación sobre las horas complementarias obligatorias en su caso con los mismos efectos sobre la jornada ordinaria.

Igualmente, se podrá establecer una acumulación, necesariamente de carácter al menos anual, donde la acumulación de horas y dicho crédito, suponga por el periodo que se determine una novación del contrato por dicho periodo con una jornada equivalente a las horas acumuladas en la persona que las acumule. Esta fórmula requerirá la aceptación expresa y escrita de quienes ceden las horas con una cláusula de irrenunciabilidad e indisponibilidad de las horas cedidas en dicho periodo. A efectos aclaratorios, en caso de acumulación anual, cada año se producirá una novación del contrato en términos de jornada a fin de adecuar la misma a las horas efectivamente acumuladas en dicho año natural.



**SIMA-FSP**

Fundación Servicio Interconfederal  
de Mediación  
y Arbitraje F.S.P.

Nº Expediente:

M/441/2021/N

Dada la alta rotación existente entre el personal que se dedica a esta actividad, y por dotar de estabilidad la función sindical entre y para las personas trabajadoras de la empresa, las bajas de personas que tengan cualquier condición que implique un crédito horario sindical, supondrá el mantenimiento de dicho crédito sindical a disposición de la organización sindical de pertenencia y el resto de sus representantes, hasta la designación, nombramiento o elección de la persona que la sustituya en dicha condición, siempre y cuando dicha incorporación se produzca en un plazo inferior a 3 meses.

Los representantes legales de los trabajadores, previo aviso por escrito o por los medios telemáticos de que dispone la Empresa con un mínimo de 48 y justificación salvo causa mayor, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración utilizando el crédito horario que les correspondan, para realizar las funciones sindicales o de representación del personal.

Cualquier incidencia con los créditos horarios se subsanarán con las personas y organizaciones sindicales afectadas.

### **Artículo 72 Utilización de herramientas telemáticas por la representación legal de las personas trabajadoras**

Tablón virtual de anuncios. La Empresa pondrá a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras un tablón virtual de anuncios independiente en la página web interna o intranet, como vía de información de dichos representantes con las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de representación y sobre las materias propias de su estricta competencia.

En la utilización de dicho tablón se velará siempre, por que no se vean afectados los procesos ordinarios de comunicación y de trabajo existentes en la Empresa.

Igualmente existirá en la aplicación la posibilidad de comunicar las horas de crédito sindical no acumuladas, así como la posibilidad de enviar las comunicaciones de acumulación conforme al procedimiento y con los criterios establecidos, siempre y cuando la tecnología de la Empresa lo permita.

## **CAPÍTULO XV CONDICIONES SOCIALES**

### **Artículo 73 Complemento de incapacidad temporal**

La Empresa complementará las prestaciones de la seguridad social de las personas trabajadoras en situaciones de incapacidad temporal, mientras se encuentren de alta en la Empresa, de conformidad con lo siguiente:

En los casos de accidente laboral y enfermedad profesional, se complementará hasta alcanzar el 100% de la base de cotización del mes anterior, considerado para la prestación de seguridad social.



- En los casos de enfermedad común y accidente no laboral:
  - La primera baja del año natural se complementará hasta alcanzar el 100% de la base de cotización del mes anterior correspondiente considerado para la prestación de seguridad social.
  - La segunda baja del año natural se complementará al 100% del salario base de las personas trabajadoras (tomando en consideración las horas ordinarias contratadas) únicamente a partir del día 16 a contar del de la baja y con una duración máxima de 6 meses.  
Sin perjuicio de lo anterior, en casos de intervención quirúrgica con hospitalización con pernocta se complementará desde el primer día.
  - La tercera baja y sucesivas del año natural se complementará al 100% del salario base de las personas trabajadoras (tomando en consideración las horas ordinarias contratadas) únicamente a partir del día 21 a contar del de la baja y con una duración máxima de 3 meses.  
Sin perjuicio de lo anterior, en casos de intervención quirúrgica con hospitalización con pernocta se complementará desde el primer día.

No obstante, la Empresa no estará obligada a complementar ni a abonar cantidad alguna, si la persona trabajadora no asistiera o se negase expresamente a pasar la revisión médica de su enfermedad por la mutua de accidentes a la que esté adscrita la Empresa.

En ningún caso el complemento IT podrá suponer un concepto negativo, y por tanto los días de baja no complementados deberán corresponderse con la al menos con la prestación recibida de seguridad social.

#### **Artículo 74 Retirada temporal del permiso de conducir**

El personal de reparto que como consecuencia de conducir un vehículo al servicio de la Empresa por orden y cuenta de la misma, quede inhabilitado por retirada de permiso para conducir por tiempo que no exceda de seis meses, tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva de puesto de trabajo, durante el citado periodo de inhabilitación, sin derecho a remuneración y sin que dicho periodo compute a ningún efecto (incluida la antigüedad), debiendo reincorporarse una vez finalizado el periodo de inhabilitación para conducir.

Si dicho personal tiene contratado un seguro por retirada de permiso de conducir la Empresa abonará en nómina la cantidad de 20 euros brutos anuales contra factura correspondiente. En caso de que la prima abonada por la persona trabajadora fuese inferior a 20 euros anuales, la Empresa abonará en nómina la cantidad bruta equivalente a la prima.

Cualquier supuesto de retirada de permiso de conducción o inhabilitación para ello distinto al anterior, supondrá la rescisión de la relación laboral por ineptitud sobrevenida.

#### **Artículo 75 Indisponibilidad del vehículo**

En caso de que el vehículo propio que utilice el personal de reparto para prestar sus servicios se averíe, resultando indisponible para la prestación de servicios, se deberá avisar con la mayor antelación posible a la Empresa.



**SIMA-FSP**

Fundación Servicio Interconfederal  
de Mediación  
y Arbitraje F.S.P.

Nº Expediente:

M/441/2021/N

En estos casos, y previa acreditación fehaciente de la avería, se concederá a la persona trabajadora un permiso no retribuido ni computable a ningún efecto (incluida la antigüedad) durante el periodo de indisponibilidad del vehículo y hasta un máximo de 15 días naturales. Sin perjuicio de lo anterior, en caso de que la persona trabajadora acredite que la reparación de la avería requiere un tiempo superior a 15 días o alegue cualquier otra circunstancia de indisponibilidad del vehículo por un periodo superior a 15 días, el periodo del permiso no retribuido podrá ampliarse por decisión de la Empresa hasta el momento en el que el vehículo esté reparado o sea sustituido por otro.

### **Artículo 76 Permisos**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar los permisos correspondientes de conformidad con lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores o aquel que pueda sustituirlo en el futuro.

Además de lo anterior, las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de 3 días de permiso no retribuido por año natural completo de prestación de servicios, previa solicitud con una antelación mínima de 5 días naturales a la fecha de su disfrute.

**SIMA-FSP**Fundación Servicio Interconfederal  
de Mediación  
y Arbitraje F.S.P.

Nº Expediente:

M/441/2021/N

**ANEXO I TABLAS SALARIALES**

<b>Grupo</b>	<b>Nivel</b>	<b>Salario Base Anual 2022</b>	<b>Retribución fija mes (12 pagas)</b>
Grupo I	Nivel 1	29.000 €	2.416,67 €
	Nivel 2	27.000 €	2.250 €
	Nivel 3	25.000 €	2.083,33 €
Grupo II	Nivel 1	25.000 €	2.083,33 €
	Nivel 2	21.000 €	1.750 €
	Nivel 3	18.000 €	1.500 €
Grupo III	Nivel 1	25.000 €	2.083,33 €
	Nivel 2	21.000 €	1.750 €
	Nivel 3	18.000 €	1.500 €
	Nivel 4	15.232 €	1.269,33 €
Grupo IV	Nivel 1	21.000 €	1.750 €
	Nivel 2	18.000 €	1.500 €
Grupo V	Nivel 1	15.232 €	1.269,33 €



**SIMA-FSP**

Fundación Servicio Interconfederal  
de Mediación  
y Arbitraje F.S.P.

Nº Expediente:

M/441/2021/N

En este mismo acto, las organizaciones que suscriben el acuerdo solicitan formalmente al SIMA-FSP, la realización de los trámites oportunos para su registro, inscripción y publicación en REGCON, tal y como dispone el artículo 18.2 del ASAC VI, en relación con los artículos 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Los asistentes consideran suficiente la suscripción de la presente acta por un miembro de cada una de las organizaciones.

Acta que se levanta en Madrid el 17 de diciembre de 2021 y que suscribe Diego Ribera Sanchis, Letrado del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje-FSP.