

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE EMPRESAS DE MENSAJERÍA AÑOS 2022 – 2025



CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE EMPRESAS DE MENSAJERÍA

PREÁMBULO

La prestación de servicios de mensajería constituye desde antaño, y actualmente con aún más arraigo, una específica actividad dentro de nuestro actual modelo económico, productivo y de mercado.

Este hecho ha motivado una concreta regulación normativa tanto a nivel fiscal, como estadístico, que la define como una actividad económica concreta e indubitada, reconocida por todos los sectores de nuestra sociedad y la jurisprudencia.

Estas particulares circunstancias, vienen a determinar que las relaciones entre los trabajadores del sector y las empresas en las que se encuadran también dispongan de un marco convencional que regule las relaciones entre los mismos, como así ha sido históricamente, y la situación actual sigue exigiendo.

Esa necesidad ha motivado a los firmantes del presente Convenio Estatal de Empresas de Mensajería la negociación y firma de nuevo, del presente documento de ámbito nacional.

Las partes concertantes del Convenio Colectivo de forma juiciosa y firme acatan los motivos y el texto auténtico de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, declarando que el presente texto articulado está negociado para su aplicación sin absolutamente ningún tipo de vacilación o indecisión tanto para mujeres como para hombres, por lo que cualquier cita en el mismo referido a personas (trabajadores, clasificación profesional, puestos de trabajo, familiares de trabajadores, etcétera), huyen en todo momento y en cualquier caso de favorecer un lenguaje sexista, utilizando de la forma más racional los vocablos en el género neutro, con aplicación indistinta tanto al género femenino como al masculino, sin ningún asomo de discriminación, asumiendo de este modo lo establecido en la referida Ley en el apartado 11, del artículo 14 de la misma en esta materia.

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito funcional y personal

- ¹ El presente Convenio regula las relaciones laborales entre las empresas dedicadas a la prestación y organización de servicios de mensajería y su personal afiliado a la Federación Estatal de Servicios de la Unión Sindical Obrera o que se adhiera voluntariamente a este.

El Convenio ha sido suscrito, por una parte, por la Asociación Española de Empresas de Mensajería (AEM) y, por otra, por la Federación Estatal de Servicios de la Unión Sindical Obrera (FS-USO).

Artículo 2. Ámbito geográfico

Su ámbito geográfico se extiende por todo el territorio español.

Artículo 3. Duración

1. El Convenio entrará en vigor el día 1 de abril de 2022 y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2025
2. Sus efectos económicos, se desarrollan a lo largo del presente Convenio.

Artículo 4. Prórroga y denuncia

El convenio se prorrogará de año en año si no media denuncia expresa por las partes debidamente legitimadas para ello. La denuncia deberá efectuarse entre los días 1 y 31 de diciembre, ambos inclusive, del año de su vencimiento o del de cualquiera de sus prorrogas. Una vez denunciado el convenio se procederá a la constitución de la mesa negociadora en los términos y plazos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores vigente en ese momento.

Pese haber sido denunciado por una de las partes en tiempo y forma, las condiciones pactadas en el presente convenio subsistirán y serán de aplicación, durante las negociaciones e independientemente de su resultado, en tanto en cuanto no sean sustituidas por un nuevo texto pactado entre las partes firmantes.

Artículo 5. Compensación y absorción

1. Las condiciones que se pactan en el presente Convenio sustituyen en su totalidad a las recogidas por el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Mensajería 2019-2021.
2. Las disposiciones legales futuras que pudieran suponer un cambio económico en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados en el presente Convenio, o supusieran la creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica cuando, considerados en su totalidad y en cómputo anual superen a los establecidos en este Convenio, debiéndose entender en caso contrario absorbidos por las condiciones pactadas en el mismo.

Artículo 6. Garantía “ad personam”

Se respetarán las condiciones personales y económicas que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fuesen más beneficiosas que las que se establecen en este Convenio, manteniéndose estrictamente “ad personam”.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase contrario a las disposiciones legales vigentes en el momento de la firma del Convenio alguno de los pactos del mismo, la declaración de nulidad afectará únicamente al pacto concreto manteniéndose la vigencia y validez del resto del

Convenio, comprometiéndose ambas partes a renegociar de nuevo el pacto nulo.

Artículo 8. Comisión Paritaria

1. Se constituirá una Comisión Mixta Paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como el establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta Comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores. Al mismo
- 2.

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

3. La Comisión Mixta Paritaria estará formada por 3 miembros de USO y 3 miembros de la Asociación Española de Empresas de Mensajería, designados por cada una de las referidas entidades.
4. Para que exista acuerdo se requerirá el voto acorde de un 50% como mínimo, de cada una de las dos representaciones.
5. De las reuniones celebradas por la Comisión se levantará acta en las que figurarán las decisiones tomadas, debiéndose ser firmadas las actas por la totalidad de los miembros asistentes a las mismas.
6. La Comisión estará domiciliada en la sede de AEM, sita en la Avenida del General Perón, nº 25, piso 8º, puerta E de Madrid - 28020, donde se custodiará el Libro de Actas de la misma.
7. La Comisión elegirá de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario. De no haber acuerdo en la elección se designará por sorteo.
8. La Comisión se reunirá cuando lo solicite un mínimo de 3 miembros de la misma.
9. En caso de desacuerdo en el seno de una empresa durante el período de consultas para la inaplicación de lo dispuesto en el presente Convenio, en virtud del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, si las partes deciden someter la discrepancia a esta Comisión Paritaria, ésta dispondrá de un plazo máximo de 7 días hábiles para pronunciarse.

Artículo 9. Derecho Supletorio y Concurrencia de Convenios

1. En lo no regulado por el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el correspondiente Estatuto de los Trabajadores vigente, y en particular las normas que actualmente recoge el Título III del mismo, y las demás disposiciones legales de carácter general.
2. El presente Convenio tiene carácter de norma exclusiva y excluyente. Tienen la consideración de materias no negociables en ámbitos territoriales inferiores al período de prueba, los niveles profesionales, los procedimientos de contratación, la jornada máxima anual de trabajo, el

régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica.

CAPITULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 10. Facultades de la Dirección

1. La organización del trabajo en cada uno de los centros, dependencias y unidades de la empresa es facultad exclusiva de la dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.
2. En desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior la Dirección de la Empresa –a título enunciativo que no limitativo- tendrá las siguientes facultades:
 - a) Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo.
 - b) Adscribir a los trabajadores a las tareas, rutas, turnos y centros necesarios en cada momento, propias de su grupo profesional.
 - c) Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar, etc.
 - d) Determinar los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta lo dispuesto específicamente en el artículo 27 de este Convenio.
 - e) Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.
3. En el marco de las facultades de dirección y control, le corresponde a la empresa junto con la representación legal de las personas trabajadoras, en aquellas empresas en las que exista, la fijación de los criterios de utilización de los equipos electrónicos, teléfonos, ordenadores, dispositivos de comunicación portátil, correo electrónico, internet, intranet, etc., suministrados por ésta para el exclusivo uso profesional. Reservándose la empresa el derecho a controlar o filtrar cualquier contenido o comunicación en el ámbito exclusivamente profesional con el fin de proteger a ésta, ante infracciones de seguridad, pérdida de información, o cualquier otro tipo de actividad impropia, sin perjuicio, en todo caso, de salvaguardar la consideración debida a su dignidad humana y derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

Artículo 11. Movilidad funcional.

La Dirección de la Empresa podrá cambiar a sus trabajadores de puesto de trabajo, dentro del mismo centro o trasladándolos a otro distinto, dentro de la misma localidad, destinándolos a efectuar las mismas o distintas funciones, conforme a lo dispuesto en el artículo anterior. Todo ello, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en relación con el sistema de clasificación profesional, así como a la movilidad funcional.

Artículo 12. Plena ocupación

Al objeto de que el trabajador esté ocupado toda la jornada la Dirección de la Empresa podrá facilitarle las tareas necesarias para ello.

Artículo 13. Plantillas

Será facultad de la Dirección de la Empresa el determinar la necesaria en cada momento.

Artículo 14. Grupos y niveles profesionales.

1. Los trabajadores dentro de cada empresa estarán asignados a un grupo profesional.
2. Así como para determinar, mientras subsista el actual sistema, su grupo de cotización a la Seguridad Social.
3. En el Anexo I de este Convenio se contiene la relación de grupos profesionales y sus respectivos niveles profesionales.

CAPITULO III. INCORPORACIONES, CESES Y PROMOCIÓN

Artículo 15. Contratación

1. La incorporación de nuevos trabajadores se efectuará en cualquiera de las formas de contratación que las disposiciones legales vigentes permitan en cada momento, atendiendo a las necesidades de las empresas.
2. Para aquellos supuestos en los que la actividad sufra un incremento de carácter ocasional e imprevisible se podrá recurrir a la contratación de duración determinada por circunstancias de la producción. De conformidad con la previsión contenida en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Se pacta que estos contratos podrán tener una duración máxima de 6 meses dentro de un periodo de 12.

3. Asimismo, podrán celebrarse contratos de duración determinada para cubrir las siguientes situaciones: (1) sustitución de una persona con derecho a reserva del puesto de trabajo, (2) para completar la jornada reducida de otra persona trabajadora siempre y cuando la reducción se ampare en causas legalmente o convencionalmente establecidas y, finalmente (3) para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo.
4. En los casos en los que la relación laboral tenga su base en un contrato a tiempo parcial, la empresa podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito. El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del cincuenta por ciento de las horas ordinarias contratadas.

El preaviso de la empresa al trabajador, para la realización de horas complementarias adicionales a la jornada parcial habitual, será de un mínimo de dos horas en el caso de que se

deban prestar tras la finalización de la jornada prevista, y de cuatro horas si se deben prestar de forma adelantada al inicio de esta.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de treinta días en cualquier momento desde la celebración del contrato laboral.

Artículo 16. Períodos de prueba

1. En las relaciones de trabajo podrá estipularse, quedando reflejado en el respectivo contrato, un período de prueba que no podrá exceder de las siguientes duraciones, en función de los niveles profesionales:
 - a) Mensajeros: 30 días naturales
 - b) Ciclomensajeros: 30 días
 - c) Conductores: 30 días naturales
 - d) Andarines: 15 días naturales
 - e) Mozos o peones: 15 días naturales
 - f) Técnicos y titulados: 6 meses
 - g) Jefes y encargados: 3 meses
 - h) Restante personal: 30 días naturales

En los contratos de trabajo especiales se estará a lo que se disponga en las normas que lo regulen.

2. Durante el período de prueba, cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin necesidad de preaviso o de justificación de causa y sin derecho a indemnización.
3. El trabajador percibirá, durante este período, la remuneración correspondiente al puesto de trabajo en que efectuó su ingreso en la empresa, salvo que realice funciones de tipo superior.
4. Transcurrido el periodo de prueba, sin denuncia por ninguna de las partes, el trabajador continuará en la empresa de acuerdo con las condiciones que se estipulen en el contrato de trabajo, computándose el tiempo de los servicios prestados para la antigüedad.
5. El trabajador que hubiese cesado en la empresa y volviese a ingresar en la misma, quedará sujeto igualmente al período de prueba correspondiente al nuevo contrato que suscriba siempre que hubiese transcurrido más de un año entre su cese y la nueva alta y lo hiciese desempeñando funciones distintas.

Artículo 17. Cese voluntario del trabajador

1. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:
 - a) Técnicos y titulados: 2 meses
 - b) Jefes, Encargados y Oficiales de 1ª: 1 mes

- c) Restante personal: 15 días
- 2. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la requerida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de medio salario por cada día de retraso en el aviso.
- 3. En el momento de causar baja, el trabajador devolverá a la empresa los útiles, prendas de trabajo, documentos, etc., que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquélla, condicionándose a tal entrega el abono de su liquidación, en un plazo no superior a 15 días.

Artículo 18. Promoción

- 1. La promoción profesional se efectuará con arreglo a criterios objetivos de idoneidad y capacidad en relación con el puesto de trabajo a cubrir, sin criterios discriminatorios de ningún tipo.
- 2. En los centros de trabajo de más de 12 trabajadores fijos (excluidos jefes y personal de tráfico) se dará preferencia al personal propio, frente al de nueva contratación, cuando se trate de cubrir puestos de trabajo vacantes. Dichas vacantes deberán ser debidamente publicadas y, además tendrán que ser comunicadas a la representación legal de las personas trabajadoras si existiese.

CAPITULO IV. JORNADA Y TIEMPO DE TRABAJO.

Artículo 19. Jornada

A) Personal de Tráfico

La jornada ordinaria será de 38 horas semanales de trabajo efectivo en cómputo mensual.

B) Restante personal

Será de 38 horas semanales de trabajo efectivo.

Artículo 20. Horarios

A) Personal de tráfico

- 1. El horario será flexible, de mañana y tarde, a pactar con una antelación de siete días naturales entre empresa y trabajadores de acuerdo con las necesidades del servicio.

La empresa deberá informar de los horarios a la representación legal de las personas trabajadoras.

- 2. Al iniciar y terminar la jornada el trabajador deberá encontrarse en la Central, o hallarse

realizando un servicio previamente asignado o fijo.

3. El trabajador deberá cumplir los servicios encomendados aun cuando con la realización del último se sobrepase la teórica jornada diaria, sin que pueda por dicha causa abandonar el trabajo o demorar el servicio. El exceso trabajado se compensará de forma inmediata en las siguientes jornadas de común acuerdo entre empresa y persona trabajadora, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

En todo caso, la jornada efectiva diaria no sobrepasará en ningún caso las 8.5 horas, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajador.

4. Después de cada período de cuatro horas de conducción ininterrumpidas en vías interurbanas el mensajero y el conductor tendrán derecho a un período de descanso de 30 minutos que se computará como si fuera de trabajo efectivo.

B) Restante personal

Regirán los horarios que se pacten en cada empresa, respetando la jornada máxima establecida en el artículo anterior.

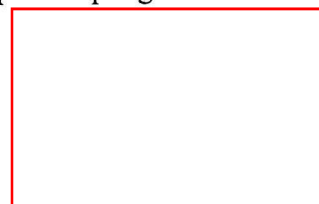
La empresa deberá informar de los horarios a la representación legal de las personas trabajadoras.

En relación a lo previsto en los apartados A) y B), las personas trabajadoras deberán estar adscritas inicialmente a un horario de trabajo. Asimismo, deberán respetarse los límites del Estatuto de los Trabajadores en materia de tiempo de trabajo y, en concreto, el derecho del trabajador a conocer el día y la hora de la prestación de trabajo.

La dirección de la empresa igualmente podrá efectuar los cambios de horarios que estime necesarios, con respecto a la jornada total pactada en los artículos 19 y 20 del presente Convenio.

Artículo 21. Vacaciones

1. Serán de 31 días naturales para el personal que tenga un año, como mínimo, de antigüedad en la empresa. De ser menor la antigüedad se disfrutará de 2,5 días naturales por cada mes de antigüedad en el momento de tomarlas, computados de 1º de agosto a 1º de agosto.
2. El disfrute de las vacaciones anuales, a lo largo de todo el año, podrá dividirse en dos o más períodos, si existe acuerdo entre empresa y trabajador, procurando que coincidan al menos quince días consecutivos preferentemente en período estival.
3. Se dará preferencia a la mayor antigüedad para elegir los períodos de disfrute que sean compatibles con las necesidades del servicio.
4. Las vacaciones se abonarán en el caso de los mensajeros, a razón del promedio de las retribuciones percibidas por el trabajador en los seis meses naturales anteriores al mes en que se inicie el disfrute, excluidos gastos de locomoción, pagas extras y plus de peligrosidad.



Para el restante personal su importe será igual a una mensualidad de la tabla salarial que se especifica en la tabla que compone el Anexo II de este Convenio para su específico grupo profesional.

Artículo 22. Festivos

Quien preste sus servicios en cualquiera de los 14 días festivos anuales, regulados en el artículo 37,2 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a la compensación de un día libre retribuido y, además percibirá una retribución de 30 euros por festivo trabajado durante los años 2022 a 2024, incrementándose a 40 euros durante el año 2025.

El trabajador que desempeñe su actividad laboral en domingo percibirá un plus de 10 euros por trabajo efectivo diario. Ambos pluses, serán cotizables a todos los efectos en Seguridad Social.

Artículo 23. Horas extraordinarias

Cada hora de trabajo efectivo que se realice sobre la duración máxima de la jornada semanal ordinaria establecida semanalmente, se abonará con el incremento del 75% sobre el salario correspondiente a la hora ordinaria o bien, se compensará en días libres retribuidos, facultando a la empresa la decisión a tomar.

CAPITULO V. REGIMEN DE TRABAJO

Sección 1ª Mensajeros, Ciclomensajeros, y Conductores

Subsección 1ª: Normas comunes a estos grupos profesionales

Artículo 24. Contenido de la prestación

1. Consiste en la realización personal de servicios de recogida, trámite, custodia, transporte y entrega de documentos y pequeña paquetería.
2. El trabajador realizará los servicios que se le asignen por el Jefe de Tráfico o mandos correspondientes, así como aquellos otros que deba atender de los clientes siempre que se ajusten a las instrucciones generales de trabajo.
3. Los servicios a efectuar son, por propia índole de la actividad, cambiantes e imprevisibles. La asignación durante un tiempo de determinados servicios o clientes fijos no genera derecho alguno a seguirlos realizando.
4. El trabajador efectuará los desplazamientos que sean necesarios para la realización de los servicios que le encomienden, debiendo reparar a su cargo dentro o fuera de su jornada los errores de entrega que le sean imputables. En tales supuestos, el exceso de jornada será compensado en los siguientes días.

Artículo 25. Forma de la prestación

1. El trabajador deberá cumplimentar personal y escrupulosamente las hojas de liquidación y demás documentos que las empresas implanten para el control de los servicios a efectuar, básicos para la correcta facturación de éstos. Asimismo, podrá solicitar copia de la hoja de liquidación en la que conste el número de albaranes para su posterior comprobación, firmándose el recibí por parte de la empresa sin que esto suponga la aceptación del contenido de los mismos hasta su comprobación.
2. El trabajador está obligado a servirse del equipo de trabajo y/o uniforme que le sean facilitados, debiendo utilizarlos exclusivamente con los distintivos publicitarios e identificativos decididos por la empresa, no pudiendo ostentar ningún otro. El trabajador responderá ante la empresa de la pérdida o mal uso de dicho equipo de trabajo y/o uniforme.
3. El trabajador deberá dar cuenta a la Central inmediata y telefónicamente, de cualquier anomalía producida durante la realización de su trabajo, así como de cualquier avería sufrida por el vehículo empleado.
4. Cuando la Autoridad competente comunique al trabajador mensajero o conductor la pérdida de su permiso de conducir, éste estará obligado a informar a la empresa de tal circunstancia de manera inmediata.
5. Es facultad de las empresas la determinación en la forma en que deben ser prestados los servicios.

Subsección 2ª. Normas específicas para Mensajeros y Ciclomensajeros

Artículo 26. De los vehículos de los Mensajeros y Ciclomensajeros

1. El trabajador que ostente el nivel profesional de Mensajero deberá ser titular o poseedor de un vehículo ligero a motor de dos a cuatro ruedas en buenas condiciones de uso, así como estar en cada momento habilitado legalmente para su conducción.

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

2. El trabajador que ostente el nivel profesional de Ciclomensajero prestará sus servicios disponiendo de un ciclo de dos ruedas por lo menos, accionado por el esfuerzo muscular de la persona que lo conduce, en particular mediante pedales o manivelas, pudiendo también estar asistido por motor de potencia no superior a los 0,5 KW., en buenas condiciones de uso, de su propiedad o facilitado por la empresa, así como estar en cada momento facultado para su conducción.

En los casos de aportación del ciclo por el trabajador, el cumplimiento de ambos requisitos es elemento esencial para el inicio y continuación de la relación laboral ya que en ese caso ésta tiene su causa precisamente, en la puesta al servicio de la empresa no sólo del trabajador sino

también del vehículo indispensable para la ejecución del trabajo.

3. Serán de cuenta del mensajero los gastos de toda índole relativos al vehículo (compra, amortización, mantenimiento, seguro del vehículo a motor, combustible y reparaciones, etc.)
4. En el caso de aportación del ciclo por el trabajador, serán de su cuenta los gastos de toda índole relativos al vehículo (compra, amortización, mantenimiento, seguro de responsabilidad civil, reparaciones, etc.), recibiendo en compensación por todos estos conceptos de la empresa, la cantidad de 3 euros por día trabajado a jornada completa, o su correspondencia proporcional si fuera parcial.
5. El Mensajero y el Ciclomensajero **se obligan:**
 - a) A disponer siempre de un vehículo en perfectas condiciones de uso tanto materiales como administrativas, idéntico o similar al que dispusiese en el momento de la contratación por parte de la empresa y que aportase para la prestación del servicio.
 - b) A sustituirlo por otro de características idénticas o similares en caso de robo, pérdida, avería o inutilización temporal o definitiva, teniendo en cuenta lo dispuesto en el apartado 6 de este artículo.
 - c) Al cumplir lo establecido en el Código de la Circulación y demás normas que regulen el tráfico.
 - d) A conocer los callejeros urbanos y demás circunstancias de ordenación de tráfico.
 - e) A circular llevando puesto el casco, en el caso de ciclos de dos o más ruedas, ciclomotores, motocicletas y triciclos, sea cual fuere la duración y recorrido urbano o interurbano del servicio.
 - f) A disponer en el vehículo de los elementos reglamentarios y necesarios de protección, reparación y recambio.
 - g) A comunicar a su empresa, por escrito, los cambios de vehículo que utilice. El nuevo deberá de ser de características similares al descrito en el contrato de trabajo.
 - h) La carencia del vehículo por parte del mensajero o ciclomensajero, sin que éste haya procedido a su sustitución supone la imposibilidad de realizar la prestación objeto del contrato por lo que tal circunstancia producirá los siguientes efectos:
 - a) El trabajador deberá comunicar inmediatamente a la empresa el hecho de la carencia de vehículo y el plazo previsiblemente razonable de duración de tal situación.
 - b) La empresa podrá ofrecer al trabajador un puesto de trabajo alternativo por el período de carencia del vehículo hasta un máximo de 30 días naturales.
 - c) El trabajador podrá optar entre aceptarlo o no. Si no lo acepta su contrato quedará en suspenso desde el primer día de carencia hasta un máximo de 90 días.
 - d)

- e) Si lo acepta, pasará a desempeñar el nuevo puesto de trabajo percibiendo la remuneración correspondiente al mismo. En los primeros tres días se le garantiza, como mínimo, la percepción de la retribución mínima garantizada en cómputo diario, a que se refieren los artículos 32 y 35 de este Convenio respectivamente.
 - f) Si el empresario no hiciera el ofrecimiento de un puesto de trabajo alternativo abonará al mensajero o ciclomensajero, el importe de los tres primeros días de carencia de vehículo por el valor de la retribución mínima garantizada en cada caso, quedando el contrato en suspenso a partir del 4º día.
 - g) Transcurrido el plazo de 30 días a que se refiere el apartado b) la empresa podrá dejar de ofrecer al trabajador el empleo sustitutorio, pasando el trabajador a la situación de suspensión de su contrato hasta un máximo de 90 días, a contar desde el primero de carencia del vehículo.
 - h) Llegado el día 91º el contrato se extinguirá.
 - i) Los plazos establecidos anteriormente tienen el carácter de máximos por lo que el trabajador debe comunicar a la Empresa la recuperación del vehículo tan pronto como lo tenga en estado de utilización, a fin de reanudar su prestación ordinaria como mensajero o ciclomensajero.
 - j) La no prestación del trabajo durante 15 días laborables en el plazo de dos meses naturales consecutivos (por períodos inferiores a 4 días) será causa de extinción de contrato.
 - k) A efectos del cómputo del plazo de 90 días a que se refiere el apartado c) anterior se considerarán como una sola carencia los periodos consecutivos entre los cuales no medie un mínimo de 180 días.
 - l) La garantía de abono de salario durante los primeros tres días, por avería en las condiciones previstas en los apartados anteriores, se dará una vez por cada mes natural. De reiterarse la carencia de vehículos dentro de dicho período se pasará directamente a la situación de suspensión del contrato, salvo que se pactase un empleo alternativo.
 - m) Los días de no prestación del trabajo como mensajero o ciclomensajero se descontarán a efectos del cómputo de rendimiento mínimo mensual a que se refiere el artículo 27 de este Convenio.
7. Cualquier contrato entre empresario y trabajador de carácter financiero-crediticio o arrendaticio, teniendo como objeto del mismo el vehículo utilizado para el trabajo, será nulo y estará excluido, por tanto, de todo vínculo en la relación laboral.

Artículo 27. Rendimiento mínimo exigible

1. Habida cuenta de la dificultad de controlar una actividad que se presta mayormente en la calle y a la vista de los estudios realizados y práctica observada, se establecen los siguientes criterios taxativos en la prestación del servicio:

- 1.1 Se llama “**dirección**” al servicio consistente en efectuar una unidad de transporte hasta cualquier punto de recogida o entrega de los clientes. Cuando se produzca una coincidencia en un mismo punto de recogida, entrega en el mismo portal o edificio, en todos los casos se entenderá como una única dirección. Las direcciones pueden ser **urgentes, standard o postales**. La dirección urgente consiste en un servicio directo e inmediato. Se llama dirección standard al servicio no urgente y combinado, con un mínimo de 7 direcciones, cuyo tiempo de realización es de 1 a 3 horas.

Tendrán la consideración de dirección standard los servicios fijos de 7 o más direcciones, los denominados “**puentes**”, y los repartos originados en central, así como aquellos que aun no conteniendo un mínimo de 7 direcciones, sean “puentes”, procedan de un reparto o sean recogidos en otra dirección, y siempre que así conste en el albarán, tengan carácter de no urgentes y sean combinados con otro de éstas mismas características dentro del plazo de realización del servicio (de 1 a 3 horas) con el fin de alcanzar la cifra mínima de 7 direcciones. En los albaranes se hará distinción del tipo de dirección (urgente o standard) de que se trate para su cómputo.

Tendrá la consideración de dirección código postal de último kilómetro, aquella cuyo tiempo de realización esté dentro de una misma jornada laboral, con un mínimo de 30 o más direcciones originadas desde la central y repartidas en una zona geográfica determinada dentro de un mismo código postal.

- 12 Se entiende por **kilómetros** exclusivamente los recorridos en servicios interurbanos.

Los kilómetros para computar en cada dirección son los resultantes en recorrer la ruta empleando el camino más corto.

A efectos del presente artículo se pacta que cada seis kilómetros interurbanos equivalen a una dirección.

- 13 Se entiende por **tiempo de espera** los tiempos muertos imputables al cliente, así como los empleados en efectuar diligencias estáticas encomendadas por éste tales como obtener billetes, presentar documentos, etc.

A efectos del presente artículo cada 20 minutos computables equivalen a una dirección.

- 14 Se acuerda como rendimiento mínimo exigible al mensajero el correspondiente a 506 direcciones mensuales o su equivalencia en kilómetros, y en el caso del ciclomensajero el correspondiente a 394 direcciones mensuales o su equivalencia en kilómetros.

- 15 En el supuesto de que por alguna causa prevista legal o convencionalmente no se prestase actividad durante todos los días laborales del período contemplado, el rendimiento exigible sería matemáticamente proporcional, partiendo de un cálculo teórico de 28 direcciones por día laborable, excluyendo cualquier festividad de carácter local, autonómico o nacional, así como cualquier causa prevista legal o convencionalmente. Igual criterio se seguirá en el caso de trabajos prestados a tiempo parcial.

- 16 La no consecución del rendimiento pactado en este artículo durante dos meses consecutivos o tres alternos durante un período de 12 meses será motivo de despido del trabajador por aplicación de lo dispuesto en el artículo 54.2 e) del Estatuto de los Trabajadores. A estos efectos no se tendrá en cuenta el rendimiento obtenido en el primer mes de prestación del trabajo habida cuenta de la falta de experiencia del trabajador.

- 1.7 El trabajador a quien no le sean facilitados por la Empresa los Servicios necesarios para alcanzar el rendimiento mínimo deberá solicitar al Jefe de Tráfico que le haga constar por escrito tal circunstancia a efectos de no computar dicha jornada para el cálculo del rendimiento. El Jefe de Tráfico viene obligado a expedir la correspondiente anotación o certificación en tal sentido.
- 1.8 La Empresa, a petición del trabajador, viene obligada a exhibirle los comprobantes de los servicios realizados durante el mes, al objeto de poder efectuar el oportuno cotejo, pudiéndose hacer acompañar en tal diligencia de su representante sindical en la empresa.

Sección 2ª Andarines

Artículo 28. Contenido de la prestación

Se estará a lo dispuesto en el artículo 24 de este Convenio.

Artículo 29. Forma de la prestación

1. El trabajador que ostente el nivel profesional de andarín deberá cumplimentar personal y escrupulosamente las hojas de liquidación y demás documentos que las empresas implanten para el control de los servicios a efectuar, básicos para la correcta facturación de éstos.
2. Estos trabajadores están obligados a servirse del equipo de trabajo y/o uniforme que le sean facilitados, debiendo utilizarlos exclusivamente con los distintivos publicitarios e indicativos decididos por la empresa, no pudiendo ostentar ningún otro.

Responderá ante la empresa de la pérdida o mal uso de dicho equipo de trabajo y/o uniforme.

3. El trabajador deberá dar cuenta a la Central, inmediata y telefónicamente, de cualquier anomalía producida durante la realización de su trabajo, así como de cualquier perturbación sufrida por el medio de transporte empleado.
4. Es facultad de las empresas la determinación de la forma en que deben ser prestados los servicios.

Sección 3ª. De general aplicación

Artículo 30. Norma general

1. Los trabajadores realizarán la prestación de su trabajo de conformidad con los principios de buena fe y diligencia aplicados a los respectivos puestos de trabajo.
2. Las Empresas podrán implantar los sistemas de medición del trabajo que estimen convenientes, de conformidad con los métodos internacionalmente admitidos y sin perjuicio de lo establecido específicamente en este Convenio.

CAPITULO VI. RETRIBUCIONES

Sección 1ª Del Personal de Tráfico

Subsección 1ª: De los Mensajeros

Artículo 31. Retribución por unidad de obra

1. La retribución del mensajero será la resultante de aplicar a sus unidades de trabajo los valores mínimos que, en función al distinto número de habitantes de la población donde radique su centro de trabajo, se establecen en los siguientes cuadros:

2022 (*)

Unidades de Trabajo	Nº de Habitantes de las Poblaciones				
	Más de 1,500,000	De 501,001 a 1,500,000	De 301,001 a 500,000	De 150,001 a 300,000	Menos de 150,001
Dirección Urgente	1,78	1,35	1,22	1,10	1,04
Dirección Standard	1,35	1,10	1,10	1,10	1,04
Dirección código postal en el último km	0,80	0,80	0,80	0,80	0,80
Kilómetros	0,28	0,28	0,28	0,28	0,28
Exceso p.m.	0,99	0,99	0,99	0,99	0,99
Tiempo espera	0,11	0,11	0,11	0,11	0,11
Coeficiente k	0,91	0,91	0,91	0,91	0,91

(*) Los valores de la tabla se incrementarán en un 10% cuando los servicios sean realizados en un vehículo a motor de cuatro ruedas.

(*) Los envíos realizados como dirección código postal en el último kilómetro, se verán incrementados en 10 céntimos respecto al precio fijado en la tabla, cuando se lleven a cabo con vehículos no contaminantes que cumplan la normativa ambiental. En todo caso, para que resulte de aplicación mencionado incremento, los vehículos deberán disponer de etiqueta CERO o, en su caso, ECO de la DGT.

2. Tiene “exceso” el objeto transportado que supera las medidas y/ o pesos considerados habitualmente como normales.
- Tiene tal consideración el objeto cuyo peso excede de 10 Kg, para los vehículos de dos ruedas y 20kg para los de cuatro ruedas.

Igualmente, aquel cuya suma de sus tres dimensiones (largo, ancho y alto) excede de 100 cm. para los vehículos de dos ruedas y 150cm para los de cuatro ruedas. (Dejando a salvo los distintos sistemas de cómputo establecidos por las Empresas con anterioridad a la firma del presente Convenio).

A efectos del presente artículo por cada módulo o fracción de 10 kg. De peso o 100 cm. De medida que excedan de los primeros se percibirá el valor que figura en la tabla que se consigna en el número anterior.

3. Los valores indicados en el cuadro citado comprenden salario y gastos de locomoción, de acuerdo con lo que se especifica en los siguientes artículos, y se expresan en euros por unidad de cómputo.
4. Cuando la empresa ponga a disposición del mensajero un medio de comunicación a cargo de aquélla (emisora, teléfono móvil, etc.), que, facilitando su trabajo y disminuyendo sus gastos, le permita un trabajo más cómodo y productivo, se compensará esta circunstancia detrayendo el importe de una dirección (standard, si la hubiere, o normal) por cada jornada efectiva, en el momento de retribuir el trabajo realizado.

La utilización de dichos medios y su consecuencia retributiva será de libre aceptación por parte del mensajero.

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

Artículo 32. Retribución mínima garantizada

Aplicando el sistema de cómputo a que se refiere el artículo anterior se garantiza al mensajero, que realiza jornada completa todos los días laborales del mes, una retribución mensual de 1.025 € con un total de 14 pagas, a partir del 1 de abril de 2022, sin perjuicio, de las posibles modificaciones que pueda sufrir el SMI.

Artículo 33. Gastos de locomoción

1. La compensación de los gastos habidos por el mensajero en la prestación de los servicios con vehículo propio se efectuará abonando al trabajador una cantidad mensual en función a los kilómetros recorridos, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Km.} = \frac{\text{RUO} \times \text{K}}{\text{C}} \qquad \text{G} = \text{Km} \times \text{P}$$

En las que las abreviaturas significan lo corriente:

G= Gastos de locomoción.

Km = Kilómetro.

RUO = Retribución mensual por unidad de obra. (Artículo 31).

K = Coeficiente de la población 0,91

C = Constante de valor 0,78

P = Precio oficial del kilómetro a 0,19 €

3. Lo abonado como gastos de locomoción no tiene carácter de salario, sino de resarcimiento de los gastos necesarios para la realización del trabajo, por lo que no cotizarán a la Seguridad

Social, no serán computables a efectos de indemnización por cese o despido y se exceptuarán de gravamen a efectos del impuesto sobre la renta de las personas físicas.

4. La cantidad que resulte como gastos de locomoción –de acuerdo con el cálculo expuesto en el número 1 de este artículo- se deducirá de la retribución total mensual por unidad de obra (calculada de acuerdo con el artículo 31 de este Convenio).
5. El cálculo de los gastos de locomoción de acuerdo con la forma expuesta en el punto 1 de este artículo se aplicará siempre que el mensajero alcance el rendimiento mínimo exigible.

En caso contrario se le abonará, como gastos de locomoción, la diferencia entre el importe de la RUO y el valor de la retribución mínima garantizada en el artículo 32.

Artículo 34. Plus de peligrosidad

Se abonará a los mensajeros en cuantía equivalente al 6% de la retribución por unidad de obra regulada en el artículo 31 y no está comprendido en ésta.

Subsección 2ª De los Andarines y Ciclomensajeros

Artículo 35. Salario por unidad de tiempo

1. El andarín y el ciclomensajero percibirán la retribución mensual fijada que se especifica en la tabla que compone el Anexo II de este Convenio para su específico grupo profesional.
2. La cantidad indicada en la tabla corresponde a la jornada ordinaria, percibiéndose proporcionalmente de realizar otro inferior.

Artículo 36. Incentivos

1. Como complemento por cantidad de trabajo se abonará la cantidad de 0.50€ por cada dirección que supere las 394 mensuales.
2. A efectos de lo previsto en el apartado anterior se pacta que cada seis Km. y/o cada 30 minutos de tiempo de espera equivalen a una dirección.

Artículo 37. Gastos de locomoción

El empresario abonará mensualmente al andarín los gastos de transporte efectuados como consecuencia de la realización de su trabajo, previa presentación de los oportunos justificantes.

El andarín utilizará los medios de transporte y sistemas de tarifas de los mismos, indicados por la empresa.

Artículo 38. Plus de peligrosidad

Adicionalmente se abonará a los ciclomensajeros, en concepto de plus de peligrosidad 0,07€ por cada dirección efectuada.

Subsección 3ª De los Conductores

Artículo 39. Conductor

Percibirá la retribución mensual que se especifica en la tabla que compone el Anexo II de este Convenio para su específico grupo profesional.

La cantidad indicada en la tabla corresponde a la jornada ordinaria. De realizarse menor jornada se percibirá la retribución proporcionalmente.

Adicionalmente también se abonará a los conductores de motocicleta, ciclomotor, triciclo o vehículo de cuatro ruedas, en concepto de plus de peligrosidad 0,07€ por cada dirección efectuada.

Artículo 40. Incentivos

1. Como complemento por cantidad de trabajo se abonará la cantidad de 0,40€ por cada dirección que supere las 565 mensuales.

Sección 2ª. Restante personal

Artículo 41. Retribución por unidad de tiempo

1. El personal no comprendido en las dos secciones anteriores percibirá la retribución mensual que se especifica por grupos y niveles profesionales en la tabla que compone el Anexo II de este Convenio.
2. Las cantidades indicadas en la tabla corresponden a la jornada ordinaria. De realizarse menor jornada se percibirá la retribución proporcionalmente.

Sección 4ª. Normas comunes para todo el personal

Artículo 42. Complemento por antigüedad

1. Se abonará en las doce mensualidades ordinarias del año a razón de 30 € por trienio, hasta un máximo de seis, igual para todos por niveles profesionales, que regirá sin alteración durante la vigencia del Convenio.
2. El abono se iniciará a partir del mes natural siguiente al mes en que se cumpla cada trienio.

Artículo 43. Gratificaciones extraordinarias

1. Se abonarán dos al año equivalentes a una mensualidad calculada –para el mensajero- a razón del promedio de la retribución percibida (excluidos gastos de locomoción, antigüedad y plus de peligrosidad) en los seis meses naturales anteriores al mes de cobro.

Para el restante personal su importe será igual a una mensualidad de la tabla salarial en función a su nivel profesional.

2. Las gratificaciones se abonarán en los meses de julio y diciembre de cada año, como máximo los días 21 de cada uno de ellos, en proporción a los días trabajados en los seis meses naturales anteriores o bien, mes a mes, prorrateadas.

Artículo 44. Impuestos y Seguridad Social

Correrán a cargo del trabajador los impuestos y cuota obrera a la Seguridad Social que legalmente graven el salario, siendo brutas las retribuciones pactadas en el presente Convenio.

Artículo 45. Forma de pago

1. El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante cheque o ingreso en cuenta corriente, dentro de la primera decena del mes natural siguiente.
2. En el supuesto de ingreso en cuenta el resguardo de la transferencia podrá suplir la firma del trabajador en el recibo de salarios, si así interesa a la Empresa.
3. Las empresas facilitarán a su personal de tráfico la documentación necesaria (listados, resúmenes, o copias de los albaranes) para que puedan comprobar la correcta confección de sus recibos de salarios.

Artículo 46. Cláusula de revisión e incremento

1. Para el año 2022 la retribución mínima garantizada del Artículo 32 y la tabla salarial del Anexo II son los ya identificados en el presente texto, y quedan por consolidados a todos los efectos.
2. Para el año 2023 la retribución mínima garantizada del Artículo 32 y la tabla salarial del Anexo II sufrirán un incremento adicional del IPC* del 2022 más un 0,5% garantizándose un mínimo del 0,5% de revisión, o en su defecto la que pudiera venir a regularlo legalmente.
3. Para el año 2024 la retribución mínima garantizada del Artículo 32 y la tabla salarial del Anexo II sufrirán un incremento adicional del IPC* del 2023 más un 1,5% garantizándose un mínimo del 0,5% de revisión, o en su defecto la que pudiera venir a regularlo legalmente.

4. Para el año 2025 la retribución mínima garantizada del Artículo 32 y la tabla salarial del Anexo II sufrirán un incremento adicional del IPC* del 2024 más un 1,75% garantizándose un mínimo del 0,5% de revisión, o en su defecto la que pudiera venir a regularlo legalmente.

(*) Si durante los años de vigencia del convenio, el IPC superase el 2,5%, el porcentaje máximo de subida para este indicador sería del 2,5%. En el supuesto que el IPC para los años 2022 a 2025 sea igual o inferior al límite marcado, se aplicaría el oficial para ese año.

5. Los restantes conceptos salariales y asistenciales no mencionados como revisables no sufrirán variación durante la vigencia del Convenio.
6. Para la actualización en materia salarial para el año 2022 se estará a lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera de este convenio. Para los años 2023, 2024 y 2025 la revisión salarial se hará como muy tarde en la nómina de febrero de cada respectivo año.

CAPITULO VII. LICENCIAS, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Artículo 47. Licencias

1. Los trabajadores podrán gozar de permiso retribuido en los siguientes casos:
 - a) Por matrimonio del trabajador: 15 días.
 - b) Por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días.

Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento a más de 125km de distancia, el plazo se ampliará en un día; y se ampliara en dos si el desplazamiento debe efectuarse a un punto situado a más de 400 km de distancia, computados desde la población de residencia del trabajador.

En aquellos supuestos en los que el fallecimiento o la hospitalización se produzcan una vez finalizada la jornada del trabajador ese día no computará efectos de permiso retribuido iniciándose dicho cómputo a partir del día siguiente laborable.

- c) 15 días por acumulación del permiso de lactancia.
 - d) Por traslado del domicilio habitual: 1 día.
 - e) Para la renovación del permiso de conducir (para los niveles de mensajero y conductor): 1 día.
 - f) Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: el tiempo indispensable.

Se entiende por tal comparecencia personal y obligatoria del trabajador ante un Organismo Público o Autoridad a instancias de éste.

Cuando el cumplimiento del deber suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de 20% de las horas laborables de un período de tres meses continuos o alternos, la Empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

- g) Para realizar funciones sindicales o de representación el personal en los términos establecidos legalmente.
 - h) Para visitas de consultas médicas de la Seguridad Social propias y/o de acompañamiento a menores, personas mayores o dependientes que no puedan valerse por sí mismas y que sean familiares de hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad: hasta un máximo de 20 horas anuales, de las cuales 7 horas podrán ser utilizadas para asistir a un facultativo privado.
 - i) Para asuntos propios: 2 días al año, ampliables hasta tres más a cuenta de vacaciones para el caso de estos últimos. En todo caso, el tiempo destinado al disfrute de este permiso retribuido, se considerará, tiempo efectivo de trabajo.
 - j) Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.
2. En relación con los permisos retribuidos referenciados en las letras habrá de tenerse en cuenta que cuando el hecho causante se produzca en día no laborable el cómputo para el disfrute de estos comenzará la primera jornada laborable al hecho que lo motiva.
 3. El trabajador deberá acreditar ante la empresa el hecho y demás circunstancias que den lugar al disfrute de la licencia.
 4. Las licencias se solicitarán por escrito al jefe correspondiente, con la máxima antelación. Se exceptúan los casos de urgencia, en los que el trabajador deberá comunicar el hecho a su empresa en las primeras 24 horas, sin perjuicio de su posterior justificación.
 5. Las licencias se concederán en las fechas en que acontezcan los hechos que las motiven.
 6. En el caso de que se superpongan distintas causas de licencia se concederá únicamente aquella que tenga atribuida un mayor número de días de disfrute.
 7. Las licencias se abonarán con arreglo al promedio de la retribución percibida los últimos seis meses, excluyendo gastos de locomoción, gratificaciones extraordinarias y plus de peligrosidad.
 8. Las parejas de hecho reconocidas legalmente se equiparán a las uniones de derecho a efectos de lo dispuesto en el presente artículo.

Artículo 48. Suspensión y extinción del contrato

1. Serán causas de suspensión y extinción del contrato las que se detallan en los artículos 45 y 49 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Para los mensajeros se tendrá en cuenta lo previsto específicamente en el artículo 26.5 de este Convenio, y para los ciclomensajeros lo previsto en el 26.2 también de este Convenio.
3. Para el cálculo de la indemnización, cuando corresponda legalmente por la extinción de la relación laboral, para el mensajero, se tomará como base para calcular el salario/día, el promedio salarial percibido por el trabajador en los seis meses naturales anteriores, excluyendo del cálculo los gastos de locomoción percibidos por el mensajero.

CAPITULO VIII. FALTAS Y SANCIONES

Artículo 49. Definición y clasificación

1. Se considerará falta de toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes recogidos en las disposiciones legales en vigor y en especial por el presente Convenio Colectivo.
2. La inclusión en los distintos grupos se hará teniendo en cuenta la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del actor.

Artículo 50. Faltas leves

Generales

1. De una a tres faltas de puntualidad en un plazo de 30 días.
2. No notificar con carácter previo la razón de la ausencia del trabajo a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave.
4. El uso indebido de herramientas y útiles adecuados cuando con ello se perjudique a los intereses de la empresa.
5. La ostensiva falta de limpieza e higiene personal.
6. La falta de respeto hacia el público, mandos, subordinados y compañeros.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o de domicilio.
8. Discutir de forma acalorada con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

9. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Específicas del Personal de Tráfico

10. Omitir sin causa de fuerza mayor que lo justifique la instalación en la bicicleta, el ciclomotor o motocicleta del habitáculo o cajón para el depósito de las mercancías.
11. No hacer uso durante las horas de trabajo del uniforme y complementos facilitados por la empresa.
12. No llevar en el cajón para el depósito de las mercancías, o el uniforme y complementos de trabajo los distintivos ordenados por la empresa o lucir en uno u otros, pegatinas o inscripciones ajenas a las autorizadas.
13. Omitir en un albarán de servicio los datos esenciales o firmas de conformidad o presentarlos a los servicios administrativos de la empresa en tal estado de deterioro que resulte incobrable, por no poder determinarse en el mismo al cliente solicitante, el importe o cualquiera de los conformes.
14. Mostrar ante el cliente una conducta indecorosa que perjudique la imagen de la empresa, mediando queja por escrito de aquél.
15. No hacer uso del casco protector durante la conducción de la bicicleta, ciclomotor o motocicleta.
16. La falta de comunicación telefónica a la central después de cumplimentar cada servicio.
17. Entregar, fuera de los plazos previstos en las normas internas, los albaranes de facturación a los clientes.
18. La pérdida o extravío de cualquiera de los elementos facilitados por la empresa para el desarrollo de la actividad encomendada, cuando se imputable al trabajador.

Artículo 51. Faltas graves

Generales

1. Tres faltas de asistencia al trabajo en un plazo de 45 días.
2. De cuatro a seis faltas de puntualidad en un plazo de 30 días.
3. La comisión de tres o más faltas leves distintas a la puntualidad y asistencia en un plazo de 90 días.
4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario o mandos superiores en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio grave y notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

5. Simular la presencia de otro empleado al trabajo, firmando o fichando por él.
6. La imprudencia en acto de servicio que implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones.
7. La discriminación por motivos étnicos, condición sexual o confesión religiosa.

Específicas del Personal de Tráfico

8. Omitir la conclusión de un servicio previamente aceptado alegando la finalización de la jornada laboral.
9. Rechazar la realización de un servicio ordinario sin que concurra causa justificada.
10. La pérdida o extravío de la mercancía imputable al trabajador.
11. Demorar la realización de un servicio encomendado fingiendo avería o accidente, extravío de la mercancía, robo del vehículo o de cualquiera de sus elementos, problemas de tráfico o cualquier otro inconveniente inexistente.
12. No entregar –en una ocasión- a la empresa, (sin causa de fuerza mayor que lo impida) los albaranes de facturación al cliente.
13. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

Artículo 52. Faltas muy graves

Generales

1. Cuatro o más faltas de asistencia al trabajo en un plazo de 45 días.
2. Más de seis faltas de puntualidad en un plazo de 30 días, salvo caso de fuerza mayor.
3. Todas las consideradas como causa de despido en el artículo 54,2 del Estatuto de los Trabajadores.
4. La reincidencia en falta grave distinta a las de puntualidad y asistencia en un período de 120 días.
5. El fraude, hurto o robo. Tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona, realizando dentro de las dependencias de la misma o durante el acto de servicio en cualquier lugar.
6. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia

o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
8. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos propios o confiados a la empresa para el transporte.
10. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad con grave riesgo para personas o bienes.
11. El acoso sexual, que define aquellas conductas verbales o físicas de naturaleza sexual no deseadas y ofensivas para la persona lesionada.

Específicas del Personal de Tráfico

12. Falsear el albarán del servicio imitando firmas de los clientes o destinatarios o liquidando en el mismo importe distintos a los del servicio realizado.
13. No entregar a la empresa –en dos o más ocasiones en el plazo de 120 días- los albaranes de facturación al cliente, sin causa de fuerza mayor que lo impida.
14. La no consecución del rendimiento pactado en el artículo 27 de este Convenio, en el caso de los mensajeros y ciclomensajeros.
15. No comunicar a la empresa de manera inmediata la pérdida del permiso de conducir, tal como está estipulado en el artículo 25.4.

Artículo 53. Sanciones

1. Por faltas leves: Amonestaciones por escrito.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.
3. Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 120 días.
 - Despido.

Artículo 54. Obligación de no concurrencia

El personal se obliga a no efectuar, por cuenta propia o de otras empresas de mensajería, los trabajos específicos que constituyen el objeto de la actividad de tales empresas, considerándose concurrencia desleal y transgresión de la buena fe contractual el cumplimiento de este deber.

CAPÍTULO IX IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Artículo 55. Principio de igualdad de trato y de oportunidades

Las partes afectadas por este Convenio, y en la aplicación del mismo deben respetar y hacer respetar el principio de igualdad de trato y de oportunidades y deberán adoptar las medidas necesarias para evitar que se produzca cualquier discriminación por razón sexo, estado civil, edad, discapacidad, nacionalidad, origen (incluido el racial o étnico), condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a los sindicatos y a sus acuerdos.

Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo, así como poner en marcha medidas de acción positiva y otras necesarias para corregir las posibles situaciones de discriminación

Artículo. 56. Planes de igualdad.

En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores y trabajadoras, deberán elaborar e implantar un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en el RD 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizado un diagnóstico de la situación de la empresa que debe ser negociado con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, y que tiene como objetivo cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Los planes de igualdad deberán contemplar medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Artículo 57. Definiciones.

Discriminación directa: Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta: Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Artículo 58. Comisión seguimiento planes de igualdad

Como garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas, podrá crearse en las empresas una comisión de seguimiento que estará compuesta de forma paritaria por representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

Para facilitar el seguimiento de la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, la empresa facilitará anualmente a la representación sindical o las personas que integran la comisión de igualdad los datos relativos a sexo, antigüedad en la empresa, grupo y nivel profesional de forma que pueda seguirse la evolución de las plantillas desde una perspectiva de género así como toda aquella documentación que sea de interés necesario, bajo justificación y acreditación previa, para poder desarrollar dicha labor de seguimiento, en su caso.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a acceder al registro retributivo de la empresa para la que presten servicios, si bien dicho acceso se hará efectivo mediante el traslado de su contenido por parte de la empresa a la representación legal de personas trabajadoras, de existir. El registro retributivo es un documento donde deberá recogerse toda la información salarial de la empresa, de forma detallada, que muestre de forma separada las retribuciones de hombres y mujeres de la plantilla.

CAPITULO X. DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 59. Acción Sindical

1. En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
2. Podrán acumularse trimestralmente las horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

El abono de dichas horas se efectuará a razón del promedio de retribuciones percibidas en los últimos seis meses excluidos gastos de locomoción y gratificaciones extraordinarias.

3. Las empresas procederán al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador y previa conformidad, siempre, de éste.

Artículo 60. Equipo de trabajo

1. La empresa entregará a los mensajeros, ciclomensajeros, andarines y conductores cada dos años un traje de agua, uniforme de verano y una prenda de abrigo (barbur o similar). No obstante, la empresa deberá facilitar nuevo equipamiento en aquellos casos en los que como consecuencia del uso normal del mismo se deteriore.
2. Asimismo, facilitará una carretilla a los conductores, una bolsa o mochila a los andarines, ciclomensajeros y mensajeros, pudiéndose sustituir para estos últimos por una caja.

Artículo 61. Seguro de Accidentes de Trabajo

1. Las empresas contratarán a favor de sus trabajadores un seguro con capitales asegurados de 16.000 € para el caso de muerte y 22.000 € el de invalidez permanente y absoluta para todo trabajo.
2. Este seguro cubrirá el riesgo de accidente de trabajo y será independiente de las prestaciones derivadas a la pertenencia al Régimen General de la Seguridad Social.
3. Las primas derivadas de la contratación del seguro serán a cargo de la empresa que asumirá exclusivamente dicha obligación.

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

Artículo 62. Complemento I.T.

1. En los procesos por incapacidad temporal derivada de accidentes de trabajo y con independencia de la prestación correspondiente de la Seguridad Social, la empresa abonará al trabajador una prestación consistente en un 25% de la base que hubiese servido para el cálculo de la prestación reglamentaria.
2. Esta prestación se abonará solamente en los procesos de duración superior a 21 días y desde el primero.

Artículo 63. Suspensión del permiso de conducción

1. Cuando a un mensajero o a un conductor, le fuese suspendido el permiso de conducción, como consecuencia de hecho acaecido durante la prestación de su trabajo en ámbito laboral, tal hecho producirá los siguientes efectos:
2. El contrato quedará en suspenso desde el momento de la suspensión del servicio hasta un máximo de 90 días, cesando la obligación de abonar salario y de cotización a la Seguridad Social.

3. Si existiera un puesto de trabajo al que pudiera destinarse provisionalmente al trabajador la empresa se lo ofrecerá, pudiendo aquel aceptarlo o rechazarlo.
4. Si lo acepta realizará el trabajo y percibirá la remuneración correspondiente el nuevo puesto de trabajo.

Si no lo acepta operará la suspensión a la que se refiere el apartado anterior.

5. Estas situaciones tendrán una duración máxima de 90 días, a contar desde el primero de la suspensión del permiso.

Llegando el día 91 sin que el trabajador hubiese recuperado su permiso el contrato se extinguirá definitivamente, por la imposibilidad del cumplimiento de la prestación laboral.

6. Si antes de transcurrir dicho plazo el trabajador recuperase su permiso de conducción, cesará la situación de suspensión o de trabajo alternativo, volviendo a realizar las funciones propias de su nivel profesional.
7. Si la suspensión fuese como consecuencia de hecho ajeno a la prestación del trabajo operará tan solo la suspensión contractual por el máximo indicado sin que exista obligación empresarial de ofrecer puesto de trabajo alternativo.

Artículo 64. Reconocimientos médicos anuales

La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio un reconocimiento médico anual en función de los riesgos inherentes al trabajo, que será realizado por los servicios médicos contratados por la empresa. Dicho reconocimiento es de carácter voluntario, en las excepciones recogidas en el artículo 22.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Los resultados de este reconocimiento son confidenciales y se facilitarán directamente al trabajador. Este reconocimiento se efectuará durante la jornada laboral y, en caso contrario, se compensará en tiempo de trabajo de común acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

Artículo 65. Principios generales en materia de seguridad y salud laboral

La seguridad y salud de los trabajadores tendrá el carácter prevalente que se deriva de lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en su normativa de desarrollo.

Las empresas dirigirán su política en materia preventiva a la implantación de cuantas medidas sean necesarias para garantizar una protección eficaz de la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Para ello la acción preventiva se basará en la coordinación y colaboración entre la empresa y los Trabajadores, que, a través de sus representantes en su caso, serán informados previamente, de cuantas cuestiones puedan afectar a su seguridad y salud.

Artículo 66. Formación en prevención de riesgos laborales

La formación en prevención de riesgos laborales será adaptada al puesto de trabajo, se impartirá presencialmente y se considerará tiempo de trabajo efectivo.

La formación en prevención de riesgos laborales incluirá en sus contenidos formación en seguridad vial para el personal de tráfico.

Artículo 67. Trabajadores/as con discapacidad

A fin de facilitar su plena integración en el empleo, los trabajadores/as con discapacidad prestarán sus servicios en condiciones que de un lado garanticen la aplicación del principio de igualdad de trato y, de otro, les asegure progresar profesionalmente, accediendo a la formación programada para el resto de los trabajadores.

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio adoptarán las medidas adecuadas para la adaptación, en la medida de lo posible del puesto de trabajo y la accesibilidad al mismo en la empresa, en función de los requisitos y características del puesto y de las necesidades de cada situación concreta.

Artículo 68. Protección del embarazo

Dentro de las posibilidades de la organización del trabajo, las empresas facilitarán a las trabajadoras embarazadas, un puesto de trabajo idóneo a su estado siempre que sea posible. En el supuesto de riesgo para el embarazo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Disposición Adicional Primera. Actualización salarial

Al objeto de que las empresas lleven a cabo la actualización salarial de acuerdo con lo que fija el presente convenio, se establece un plazo de tres meses a partir de la firma del mismo, siempre teniendo en cuenta que los efectos económicos se retrotraerán al 1 de abril de 2022.

Disposición Adicional Segunda. Cláusula de Descuelgue

Se estará a lo dispuesto en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y se establecerán procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere éste, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo.

Disposición Adicional Transitoria.

Al objeto de profundizar en la evolución y en las necesarias transformaciones, que en la prestación de los servicios de mensajería se están dando y favorecer políticas empresariales en este

sector, dirigidas a la consolidación del empleo, la reducción del absentismo y un mejor control empresarial de los costes de producción, así como prestar una mayor atención a la Salud Laboral y a la Prevención de Riesgos Laborales.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan crear un grupo paritario de trabajo, que tendrá como objetivo elaborar un nuevo estudio sobre estas tendencias y en concreto las relacionadas con la utilización de los equipos de trabajo y equipos de protección individual (EPI) específicos de este sector productivo, tanto de los que la titularidad sea de la empresa, como de los que sean aportados por el trabajador.

Este grupo de trabajo formado por 6 miembros elevará sus conclusiones a la mesa de la Comisión Negociadora del próximo Convenio Colectivo, para que en ese marco sean materia de negociación y ratificación en su caso.

ANEXO I. NIVELES PROFESIONALES

A) ENUMERACIÓN

GRUPO PROFESIONAL: PERSONAL DE TRÁFICO

Grupo Profesional	Grupo Cotización Seguridad Social
Nivel 1. Mensajero	8
Nivel 2. Ciclomensajero	8
Nivel 3. Conductor	8
Nivel 4. Andarín	9

GRUPO PROFESIONAL: PERSONAL ADMINISTRATIVO, INFORMATIVO Y DE CONTROL

Nivel 1. Jefe 1ª	3
Nivel 2. Jefe 2ª	3
Nivel 3. Oficial 1ª	5
Nivel 4. Oficial 2ª	5
Nivel 5. Auxiliar	7

GRUPO PROFESIONAL: PERSONAL SUBALTERNO Y DE OFICIOS VARIOS

Nivel 1. Ordenanza	6
Nivel 2. Vigilante	6
Nivel 3. Encargado de oficios varios	5
Nivel 4. Oficial de oficios varios	8
Nivel 5. Mozo o peón	10

B) DEFINICIONES

PERSONAL DE TRÁFICO.

El destinado a realizar personalmente los servicios de recogida, trámite, custodia, transporte y entrega de documentos, mercancías y pequeña paquetería en general.

1. Mensajero

Es el trabajador cuya actividad consiste en la realización personal de los servicios de recogida, trámite, custodia, transporte y entrega de documentos, mercancías y pequeña paquetería en general, con un vehículo ligero a motor de su propiedad de dos a cuatro ruedas.

Los servicios a realizar y las rutas a recorrer les serán marcadas en cada momento por el jefe de Tráfico pudiendo aquéllas ser variables o estar adscrito, con carácter siempre temporal, a la realización de diligencias para uno o varios clientes fijos.

2. Ciclomensajero

Es el trabajador cuya actividad consiste en la realización personal de los servicios de recogida, trámite, custodia, transporte y entrega de documentos, mercancías y pequeña paquetería en general, con un ciclo de dos ruedas por lo menos, accionado por el esfuerzo muscular de la persona que lo conduce, en particular mediante pedales o manivelas, pudiendo también estar asistido por motor de potencia no superior a los 0,5 Kw, de su propiedad o facilitado por la empresa en su caso.

Los servicios por realizar y las rutas a recorrer les serán marcadas en cada momento por el Jefe de Tráfico pudiendo aquéllas ser variables o estar adscrito, con carácter siempre temporal, a la realización de diligencias para uno o varios clientes fijos.

3. Conductor

a) Conductor de vehículos ligeros de mensajería:

Es el empleado por cuenta ajena que conduce un vehículo a motor ligero de mensajería de cuatro ruedas, propiedad de la empresa, cuya actividad consiste en la realización personal de los servicios de recogida, trámite, custodia y entrega de documentos, mercancías y pequeña paquetería en general.

b) De motocicleta, ciclomotor o triciclo:

Es el empleado por cuenta ajena que conduce un vehículo a motor de dos o tres ruedas, propiedad de la empresa, cuya actividad consiste en la realización personal de los servicios de recogida, trámite, custodia y entrega de documentos, mercancías y pequeña paquetería en general.

4. Andarín

Es el trabajador cuya función se reduce a realizar misiones de pequeño transporte dentro de un limitado radio de acción, siguiendo las instrucciones emanadas en cada caso del encargado de organizar el servicio.

Para efectuar su trabajo el andarín utilizará los medios públicos de transporte, urbanos y/o interurbanos, o bien –cuando las distancias a recorrer razonablemente lo permitan- realizará el servicio andando.

PERSONAL DE CONTROL Y ADMINISTRATIVO.

Es el destinado a los trabajos de organización comercial, actividad administrativa, planificación y supervisión de la prestación de los servicios de mensajería, y soporte informático complementario necesario para el funcionamiento de las empresas.

5. Jefe de 1ª

Es el empleado que, al mando de otros jefes lleva la dirección de un centro de trabajo o conjunto de unidades operativas.

6. Jefe de 2ª

Es el empleado que dirige la actividad de una unidad operativa o centro de trabajo de tener éste una plantilla de personal administrativo igual o superior a 10 trabajadores.

7. Oficial de 1ª

Es el trabajador que bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección trabajos que requieren iniciativa, pudiendo tener bajo su mando a personal administrativo de inferior nivel profesional.

Se adscriben a este grupo profesional los programadores informáticos.

8. Oficial de 2ª

Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, realiza trabajos secundarios que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Se adscriben a este nivel profesional los controladores de tráfico y promotores comerciales.

9. Auxiliar

Es el trabajador mayor de 18 años que se dedica a operaciones administrativas elementales y mecánicas necesarias ayudando a oficiales y jefes. Puede manejar máquinas de oficina y terminales de ordenador.

PERSONAL SUBALTERNO Y DE OFICIOS VARIOS

El destinado a la realización de labores accesorias y complementarias a las actividades principales de la empresa.

10. Ordenanza

Es quien realiza recados dentro y fuera de la oficina, así como trabajos auxiliares en la misma tales como copia de documentos, franqueo de correspondencia, etc.

11. Vigilante

Tiene a su cargo el servicio de vigilancia nocturna o diurna de los locales, pudiendo poner en marcha y para servicios de calefacción, refrigeración, etc. Así como realizar, durante su jornada, otros trabajos que no impidan su función principal de vigilancia.

12. Encargado de oficios varios

Es quien, teniendo conocimiento de los distintos oficios, pudiendo tener bajo su mando a oficiales y peones de diversos oficios, realiza y dirige labores de mantenimiento y conservación de los locales y maquinaria de las empresas.

13. Oficial de oficios varios

Incluye al personal como mecánicos, carpinteros, electricistas, etc. que, con perfecto conocimiento de uno o varios oficios, y siguiendo las directrices y órdenes de la empresa llevan a cabo su cometido con plena responsabilidad y autonomía.

14. Mozo o peón

Es el trabajador que realiza principalmente funciones manuales en las que predomina el esfuerzo.

Se adscribe a este nivel profesional el personal de limpieza.

ANEXO II

TABLA SALARIAL 2022

Niveles profesionales	Salario mensual
NIVEL 1: PERSONAL DE TRÁFICO	
Mensajero (Retribución mínima garantizada Art.32)	1.025,00 €
Ciclomensajero	1.025,00 €
Andarín	1.025,00 €
Conductor	1.025,00 €
NIVEL 2: PERSONAL ADMINISTRATIVO, INFORMATIVO Y DE CONTROL	
Jefe 1ª	1.225,93 €
Jefe 2ª	1.139,94 €
Oficial 1ª	1.113,72 €
Oficial 2ª	1.050,00 €
Auxiliar	1.025,00 €
NIVEL 3: PERSONAL SUBALTERNO Y DE OFICIOS VARIOS	
Ordenanza	1.025,00 €
Vigilante	1.025,00 €
Encargado de oficios varios	1.054,99 €
Oficial de oficios varios	1.037,00 €
Mozo o Peón	1.025,00 €

Esta tabla será actualizada según los incrementos establecidos en el artículo 46

Este documento es copia del original firmado. Se han ocultado datos personales en aplicación de la normativa vigente.