

**21778** *RESOLUCIÓN de 21 de noviembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo estatal de empresas de mensajería.*

Visto el texto del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Mensajería (Código de Convenio n.º 9903425), que fue suscrito, con fecha 17 de octubre de 2006, de una parte, por la Asociación Española de Empresas de Mensajería (AEM), en representación de las empresas del sector, y, de otra, por los sindicatos CC.OO. y UGT, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 21 de noviembre de 2006.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

## CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE EMPRESAS DE MENSAJERÍA

### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional y personal.*

1. El presente convenio regula las relaciones laborales entre las empresas dedicadas a la prestación de servicios de mensajería y su personal.

2. El convenio ha sido suscrito, por una parte, por la Asociación Española de Empresas de Mensajería, y, por otra, por la centrales sindicales de Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras.

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 de su firma y su vigencia se extenderá hasta el 31-12-07.

2. Sus efectos económicos, se desarrollan a lo largo del presente convenio.

Artículo 4. *Denuncia.*

El convenio finalizará el 31-12-07 sin necesidad de denuncia y sin perjuicio de que las partes, si así lo acordasen, pudieran prorrogar su vigencia.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

1. Las condiciones que se pactan en el presente convenio sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en las empresas por cualquier pacto, causa u origen.

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 sus 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 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, éste quedará nulo en su totalidad, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo.

Artículo 8. *Comisión paritaria.*

1. Al objeto de velar por la correcta aplicación y cumplimiento del contenido del presente convenio, se crea una comisión mixta paritaria que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el mismo.

2. La comisión mixta estará formada por 3 miembros de UGT y 3 miembros de CC.OO. y 6 miembros en representación de la Asociación Española de Empresas de Mensajería y otros tantos suplentes, designados por cada una de las referidas entidades.

3. Para que exista acuerdo se requerirá el voto acorde de un 50 % como mínimo, de cada una de las dos representaciones.

4. 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.

5. La comisión estará domiciliada en la sede de A.E.M., avenida de Brasil, número 4, escalera 4, piso 11.º, puerta C, donde se custodiará el libro de actas de la misma.

6. 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.

7. La comisión se reunirá cuando lo solicite un mínimo de 3 miembros de la misma.

Artículo 9. *Derecho supletorio y concurrencia de convenios.*

1. En lo no regulado por el presente convenio se estará a lo dispuesto en las normas legales de carácter general.

2. El presente convenio tiene carácter de norma exclusiva y excluyente. Tienen la consideración de materias no negociables en ámbitos inferiores el período de prueba, los grupos profesionales, las modalidades de contratación y el régimen disciplinario.

### CAPÍTULO 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:

- Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo.
- Adscribir a los trabajadores a las tareas, rutas, turnos y centros necesarios en cada momento, propias de su categoría.
- Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar, etc.
- Determinar los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta lo dispuesto específicamente en el artículo 26 de este convenio.
- Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.

Artículo 11. *Movilidad.*

1. 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.

2. 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 12. *Polivalencia y 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, procurando respetar la profesionalidad de las categorías.

Artículo 13. *Plantillas.*

Será facultad de la dirección de la empresa el determinar la necesaria en cada momento.

Artículo 14. *Grupos y categorías profesionales.*

1. La categoría profesional tendrá un carácter meramente orientativo para clasificar a los trabajadores dentro de las empresas.

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 categorías.

### CAPÍTULO III

#### Ingresos, ceses y promoción

##### Artículo 15. *Contratación.*

1. El ingreso 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. Todo aspirante podrá ser sometido a un reconocimiento médico previo a la contratación, cuya superación condicionará ésta.

3. De conformidad con la previsión contenida en el artículo 15.1.b) del estatuto de los trabajadores y el real decreto 5/2001, de 2 de marzo de 2001, se pacta que los contratos eventuales podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18.

4. Dentro de la actividad normal del sector se identifica como contrato por servicio determinado el vinculado a la duración del contrato de arrendamiento de servicios entre la empresa de mensajería y su cliente, siempre que la prestación de servicios del trabajador se realice en forma exclusiva o preferente para dicho cliente. Este tipo de contrato se puede extender a más de un cliente, siempre haciendo referencia a esta circunstancia y que el trabajador no sobrepase la jornada ordinaria establecida. Estos contratos, denominados de multiservicio, han de formalizarse por escrito e identificar suficientemente con precisión y claridad los servicios objeto del mismo, así como los trabajos a desarrollar.

##### Artículo 16. *Períodos de prueba.*

1. En las relaciones de trabajo podrá estipularse –lo que deberá reflejarse en el respectivo contrato– un período de prueba que no podrá exceder de las siguientes duraciones, en función de las categorías:

- a) Mensajeros: 30 días naturales.
- b) Andarines: 15 días naturales.
- c) Mozos o peones: 15 días naturales.
- d) Técnicos y titulados: 6 meses.
- e) Jefes y encargados: 3 meses.
- f) 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 en 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.

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.

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. *Ceses.*

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 1.ª: 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 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 al 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.

### CAPÍTULO IV

#### Jornada

##### 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 la mañana y tarde, a pactar semanalmente, entre empresa y trabajadores de acuerdo con las necesidades del servicio.

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 computará en la siguiente o siguientes jornadas.

4. Después de cada período de cuatro horas de conducción ininterrumpidas en vías interurbanas el mensajero tendrá 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.

##### 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 1.º de agosto a 1.º 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 preferentemente en período estival.

3. Se dará preferencia a la mayor categoría y, dentro de ésta, a la mayor antigüedad para elegir los períodos de disfrute que sean compatibles con las necesidades del servicio.

4. Las vacaciones se abonarán para el mensajero, a razón del promedio salarial percibido 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 en función a cada categoría.

##### Artículo 22. *Festivos.*

Se disfrutarán los correspondientes legalmente al municipio en que radique cada centro de trabajo.

### CAPÍTULO V

#### Régimen de trabajo

##### SECCIÓN 1.ª MENSAJEROS Y CONDUCTORES

##### Subsección 1.ª Normas comunes a ambas categorías

##### Artículo 23. *Contenido de la presentación.*

1. Es 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 determi-

nados 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.

#### Artículo 24. *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 el mensajero 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 deterioro 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. Es facultad de las empresas la determinación en la forma en que deben ser prestados los servicios.

#### *Subsección 2.ª Normas específicas para mensajeros*

#### Artículo 25. *De los vehículos de los mensajeros.*

1. El trabajador que ostente la categoría de mensajero deberá ser titular o poseedor de un vehículo a motor de dos o 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. Los gastos de toda índole relativos al vehículo (compra, amortización, mantenimiento, seguro, combustible, reparaciones, etc.) serán de cuenta del mensajero a quien la empresa, en compensación, abonará los gastos de locomoción a que se refiere el artículo 32 de este convenio.

3. El mensajero se obliga:

a) A disponer siempre de un vehículo en perfectas condiciones de uso tanto materiales como administrativas.

b) A sustituirlo por otro de características similares en caso de robo, pérdida, avería o inutilización temporal o definitiva, teniendo en cuenta lo dispuesto en el apartado 4 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 ciclomotores y motocicletas, 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.

4. La carencia del vehículo por parte del mensajero 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) 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 computo diario, a que se refiere el artículo 31 de este convenio.

e) Si el empresario no hiciera el ofrecimiento de un puesto de trabajo alternativo abonará al mensajero, el importe de los tres primeros días de carencia de vehículo por el valor de la retribución mínima garantizada quedando el contrato en suspenso a partir del 4.º día.

f) Transcurrido el plazo de 30 días a que se refiere el apartado anterior 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.

g) Llegado el día 91.º el contrato se extinguirá.

h) 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.

i) 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.

j) A efectos del cómputo del plazo de 90 días a que se refiere el apartado c) anterior se considerarán como una sola carencia los períodos consecutivos entre los cuales no medie un mínimo de 180 días.

k) 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.

l) Los días de no prestación del trabajo como mensajero se descontarán a efectos del cómputo de rendimiento mínimo mensual a que se refiere el artículo 26 de este convenio.

5. 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 26. *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 las siguientes normas:

2. Se llama «dirección» al servicio consistente en efectuar una unidad de transporte hasta cualquier punto de recogida o entrega. Las direcciones pueden ser urgentes o estándar. La dirección urgente consiste en un servicio directo e inmediato. Se llama dirección estándar 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 estándar 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 estas 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 estándar) de que se trate para su cómputo.

3. Se entiende por kilómetros exclusivamente los recorridos en servicios interurbanos.

Los kilómetros a 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.

4. 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, etcétera.

Para que sea abonable se precisará la conformidad escrita del cliente en el respectivo albarán excluyéndose el que no cumpla tal requisito.

No son computables los primeros cinco minutos empleados en cada servicio.

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

5. Se pacta como rendimiento mínimo exigible al mensajero el correspondiente a 488 direcciones mensuales o su equivalencia en kilómetros.

6. 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 25 direcciones por día

laborable. Igual criterio se seguirá en el caso de trabajos prestados a tiempo parcial.

7. 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.

8. 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.

9. La empresa, a petición del mensajero, 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 2.<sup>a</sup> ANDARINES

##### Artículo 27. *Contenido de la prestación.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 23 de este convenio.

##### Artículo 28. *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.

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 indicativos decididos por la empresa, no pudiendo ostentar ningún otro.

2006 (\*) (\*\*)

Unidades de trabajo	N.º 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 . . . . .	1,67	1,25	1,15	1,03	0,97
Dirección estándar . . . . .	1,25	0,97	0,91	1,03	0,97
Kilómetros . . . . .	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25
Exceso p.m. . . . .	0,83	0,83	0,83	0,83	0,83
Tiempo espera . . . . .	0,09	0,09	0,09	0,09	0,09
Coefficiente k . . . . .	0,91	0,91	0,91	0,91	0,91

(\*) Los valores de la tabla para 2006 entrarán en vigor a partir de la fecha de entrada en vigor del convenio. Hasta dicha fecha habrán regido los correspondientes a la tabla anterior.

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

2. Tiene «exceso» el objeto transportado que supera las medidas y/ o peso considerados habitualmente como normales.

Tiene tal consideración el objeto cuyo peso excede de 10 Kg.

Igualmente aquel cuya suma de sus tres dimensiones (largo, ancho y alto) excede de 100 ctm. (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 ctm. 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, «trunking», teléfono móvil, etcétera), 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 (estándar, 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 31. *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 labo-

El trabajador responderá ante la empresa de la pérdida o deterioro 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 3.<sup>a</sup> DE GENERAL APLICACIÓN

##### Artículo 29. *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.

#### CAPÍTULO VI

##### Retribuciones

#### SECCIÓN 1.<sup>a</sup> DE LOS MENSAJEROS

##### Artículo 30. *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:

rales del mes, una retribución mensual de 660,92 € para el año 2006, en todo el ámbito territorial de aplicación del convenio.

##### Artículo 32. *Gastos de locomoción.*

1. La compensación de los gastos habidos por el mensajero, como consecuencia de la aportación de su motocicleta como herramienta de trabajo, se efectuará abonando al trabajador una cantidad mensual en función a los kilómetros recorridos, de acuerdo con las siguientes fórmulas:

$$Km = \frac{RUO \times P}{C} \quad G = Km \times P$$

En las que las abreviaturas significan lo corriente:

G = Gastos de locomoción.

Km = Kilómetro.

RUO = Retribución mensual por unidad de obra (artículo 30).

K = Coeficiente de la población 0,91.

C = Constante de valor 0,78.

P = Precio oficial del kilómetro a 0,19 €.

2. 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.

3. 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 30 de este convenio).

4. 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 R.U.O. y el valor de la retribución mínima garantizada en el artículo 31.

5. Los «gastos de locomoción» comprenden todos los derivados de la titularidad del vehículo: compra, amortización, mantenimiento, seguro, combustible, reparaciones, casco, etc.

#### Artículo 33. *Plus de peligrosidad.*

Se abonará a los mensajeros en cuantía equivalente al 5% de la retribución por unidad de obra regulada en el artículo 30 y no está comprendido en ésta.

### SECCIÓN 2.<sup>a</sup> DE LOS ANDARINES

#### Artículo 34. *Salario por unidad de tiempo.*

1. El andarín percibirá la retribución mensual fijada, para su categoría, en el anexo II de este convenio.

2. La cantidad indicada en la tabla corresponde a la jornada ordinaria, percibiéndose proporcionalmente de realizar otro inferior.

#### Artículo 35. *Incentivos.*

1. Como complemento por cantidad de trabajo se abonará la cantidad de 0,36 € por cada dirección que supere las 322 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 36. *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.

### SECCIÓN 3.<sup>a</sup> RESTANTE PERSONAL

#### Artículo 37. *Retribución por unidad de tiempo.*

1. El personal no comprendido en las dos secciones anteriores percibirá la retribución mensual que se especifica –por categorías– 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 4.<sup>a</sup> NORMAS COMUNES

#### Artículo 38. *Complemento por antigüedad.*

1. Se abonará en las doce mensualidades ordinarias del año a razón de 25,13 € por trienio, hasta un máximo de seis, igual para todas las categorías, que regirá sin alteración durante los tres años de vigencia del convenio.

2. El abono se iniciará a partir del mes natural siguiente al mes en que se cumpla cada trienio.

#### Artículo 39. *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 categoría.

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 40. *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 41. *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 mensajero la documentación necesaria (listados, resúmenes, o copias de los albaranes) para que puedan comprobar la correcta confección de sus recibos de salarios.

#### Artículo 42. *Cláusulas de revisión e incremento.*

1. Los valores de la retribución por unidad de obra del artículo 30 del convenio sufrirán una revisión para el año 2007 igual al I.P.C. real de 2006 más 1 punto. Estos valores, una vez fijados no están sujetos a revisión.

2. La retribución mínima garantizada del artículo 31 y la tabla salarial del anexo II sufrirán las siguientes revisiones:

Si el I.P.C. de 2006, en su conjunto estatal, fuese superior al 2 % se aplicará un incremento igual a los puntos y/o fracción que superen dicho porcentaje más 1 punto, con efectos retroactivos a 1-1-2006. En el supuesto de que dicho I.P.C. real fuese inferior o igual al 2 % previsto, la revisión garantizará el incremento del 1 % únicamente.

El 1.º de enero del 2007, los referidos valores se incrementarán en un porcentaje equivalente a la previsión inicial de incremento del I.P.C. para dicho año, con revisión final diferencial al porcentaje real de incremento del I.P.C. más 1 punto, con efectos retroactivos a 1-1-2007.

3. Los restantes conceptos salariales y asistenciales no mencionados como revisables no sufrirán variación durante la vigencia del convenio.

## CAPÍTULO VII

### Licencias, suspensión y extinción del contrato de trabajo

#### Artículo 43. *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: dos días, de los cuales uno, al menos, será laborable.

Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días naturales.

c) Por traslado del domicilio habitual: 1 día.

d) Para la renovación del permiso de conducir (para la categoría de mensajeros y conductores): 1 día.

e) 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.

El trabajador que acuda como demandante ante el organismo conciliador y juzgado de lo social percibirá la retribución correspondiente al tiempo de licencia únicamente si prospera su petición.

Cuando el cumplimiento del deber suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de 20 por 100 de las horas laborables de un período de tres meses continuos o alternos, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación el personal en los términos establecidos legalmente.

g) Para visitas de médicos especialistas de la seguridad social: hasta un máximo de 12 horas anuales.

h) Para asuntos propios: 1 día al año.

2. El trabajador deberá acreditar ante la empresa el hecho y demás circunstancias que den lugar al disfrute de la licencia.

3. 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.

4. Las licencias se concederán en las fechas en que acontezcan los hechos que las motiven.

5. 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.

6. Las licencias se abonarán con arreglo al salario ordinario promedio de los últimos seis meses, excluyendo gastos de locomoción, gratificaciones extraordinarias y plus de peligrosidad.

7. Las parejas de hecho reconocidas legalmente se equiparán a las uniones de derecho a efectos de lo dispuesto en el presente artículo.

Artículo 44. *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 25.4 de este convenio.

CAPÍTULO VIII

Faltas y sanciones

Artículo 45. *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 anteriores grupos se hará teniendo en cuenta la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del actor.

Artículo 46. *Faltas leves.*

Sección 1.ª 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.

Sección 2.ª Específicas del personal de tráfico:

10. Para los mensajeros, omitir sin causa de fuerza mayor que lo justifique la instalación en 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. Para los mensajeros, no hacer uso del casco protector durante la conducción del 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.

Artículo 47. *Faltas graves.*

Sección 1.ª 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. El acoso sexual, que define aquellas conductas verbales o físicas de naturaleza sexual no deseadas y ofensivas para la persona lesionada.

8. La discriminación por motivos étnicos, condición sexual o confesión religiosa.

Sección 2.ª Específicas del personal de tráfico:

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

Artículo 48. *Faltas muy graves.*

Sección 1.ª 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.

Sección 2.ª Específicas del personal de tráfico:

11. Falsar el albarán del servicio imitando firmas de los clientes o destinatarios o liquidando en el mismo importes distintos a los del servicio realizado.
12. 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.
13. Para los mensajeros, la no consecución del rendimiento pactado en el artículo 26 de este convenio.

Artículo 49. *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 50. *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

## Disposiciones varias

Artículo 51. *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 52. *Equipo de trabajo.*

1. La empresa entregará a los mensajeros, andarines y conductores cada dos años traje de agua, uniforme de verano y una prenda de abrigo (barbur o similar).

2. Asimismo facilitará una carretilla a los conductores, una bolsa o mochila a los andarines y mensajeros, pudiéndose sustituir para estos últimos por una caja.

3. El plazo se ampliará a tres años en el contrato de jornada reducida.

Artículo 53. *Seguro de accidentes de trabajo.*

1. Las empresas contratarán a favor de sus trabajadores un seguro con capitales asegurados de 15.025 € para el caso de muerte y 21.035 € 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 54. *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 55. *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) 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 categoría.

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 56. *Reconocimientos médicos anuales.*

Anualmente, y a petición del trabajador, se llevará a cabo un reconocimiento por los servicios médicos contratados por la empresa, facilitán-

dose copia del resultado del mismo al servicio médico de empresa, si lo hubiera, y al trabajador.

Disposición adicional primera. *Pago de atrasos.*

Al objeto de que las empresas efectúen el abono de los atrasos que sean procedentes, dispondrán para ello de un plazo que finalizará a los 60 días siguientes al de entrada en vigor del presente convenio.

Disposición adicional segunda. *Cláusula de descuelgue.*

Se estará a lo dispuesto en el tercer párrafo del artículo 82,3 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional tercera. *Ley de prevención de riesgos.*

Las partes se comprometen a aplicar en todos sus términos, y dentro de la vigencia del presente convenio colectivo, el contenido íntegro para el sector de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

## 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 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 8 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

## Categorías profesionales

## a) Enumeración:

	Grupo cotización Seguridad Social
<b>Grupo 1. Personal de tráfico:</b>	
1. Mensajero .....	8
2. Conductor .....	8
3. Andarín .....	9
<b>Grupo 2. Personal administrativo, informativo y de control:</b>	
4. Jefe 1. <sup>a</sup> .....	3
5. Jefe 2. <sup>a</sup> .....	3
6. Oficial 1. <sup>a</sup> .....	5
7. Oficial 2. <sup>a</sup> .....	5
8. Auxiliar .....	7
9. Aspirante .....	11
<b>Grupo 3. Personal subalterno y de oficios varios:</b>	
10. Ordenanza .....	6
11. Vigilante .....	6
12. Encargado de oficios varios .....	5
13. Oficial de oficios varios .....	8
14. Mozo o peón .....	10

## b) Definiciones:

Personal de tráfico: Es el que realiza personalmente los trabajos de mensajería.

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.

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. Conductor:

a) De vehículos ligeros de mensajería: Es el empleado por cuenta ajena que conduce un vehículo ligero 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 o ciclomotor: Es el empleado por cuenta ajena que conduce un vehículo a motor de dos ruedas, propiedad de la empresa, cuya actividad consiste en la realización personal de los servicios de recogida, trámite, custodia, transporte y entrega de documentos y pequeña paquetería.

3. Andarín: Su 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 empleado en trabajos de organización comercial, administración y control del transporte y el informático complementario necesario para el funcionamiento de las empresas.

4. Jefe de 1.<sup>a</sup>: Es el empleado que, al mando de otros jefes lleva la dirección de un centro de trabajo o conjunto de unidades operativas.

5. Jefe de 2.<sup>a</sup>: 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.

6. Oficial de 1.<sup>a</sup>: 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 categoría.

Se adscriben a esta categoría los programadores informáticos.

7. Oficial de 2.<sup>a</sup>: Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, realiza trabajos secundarios que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Se adscriben a esta categoría los controladores de tráfico y promotores comerciales.

8. Auxiliares: 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.

9. Aspirantes: Son los trabajadores de 16 y 17 años que inician su actividad laboral realizando una actividad preparatoria a la administrativa.

Al cumplir los 18 años de edad (con efectos del día 1.º del mes natural siguiente) pasarán automáticamente a la categoría de auxiliares.

Personal subalterno y de oficios varios: Es el que realiza 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. Vigilantes: 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 esta categoría el personal de limpieza.

## ANEXO II

### Tabla salarial 2006

Categorías profesionales	Salario mensual
	Euros
Jefe 1. <sup>a</sup> .....	993,25
Jefe 2. <sup>a</sup> .....	923,19
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	901,78
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	785,64
Auxiliar .....	660,92
Aspirante de 16 y 17 años .....	551,72
Ordenanza .....	585,83
Vigilante .....	576,27
Encargado de oficios varios .....	854,13
Oficial de oficios varios .....	774,08
Mozo o peón .....	585,83
Andarín .....	585,83
Conductor .....	751,05

## 21779 RESOLUCIÓN de 21 de noviembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del III Convenio Colectivo Sectorial de las Cadenas de Tiendas de Conveniencia.

Visto el texto del III Convenio Colectivo Sectorial de las Cadenas de Tiendas de Conveniencia (Código de Convenio n.º 9912695), que fue suscrito con fecha 12 de junio de 2006, de una parte por la Asociación Española de Tiendas de Conveniencia (AETCON), en representación de las empresas del sector, y de otra por las centrales sindicales FETICO, UGT y FASGA, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.–Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.–Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 21 de noviembre de 2006.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

## III CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO SECTORIAL-ESTATAL DE LAS CADENAS DE TIENDAS DE CONVENIENCIA 2006-2009

### CAPÍTULO I

#### Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Partes que lo conciertan.*

El presente convenio colectivo se concierta entre la asociación española de cadenas de tiendas de conveniencia (AETCON) y las representaciones sindicales con implantación en el sector, compuesta por las centrales sindicales: federación de trabajadores independientes de comercio (FETICO); unión general de trabajadores (UGT) y federación de asociaciones sindicales (FASGA).

Artículo 2. *Ámbito personal y territorial.*

El presente convenio es de aplicación a:

Empresas: Las empresas, centros de trabajo o unidades comerciales con organización propia, dedicadas, como actividad principal, al comercio al por menor de productos bajo la modalidad llamada de tienda de conveniencia, conforme a los requisitos que a tal efecto define la ley orgánica de ordenación del comercio minorista, y siempre que tengan como empresa o grupo de empresas, al menos tres centros o unidades comerciales organizados en red integrada vertical que reúnan en su conjunto una superficie de venta no inferior a mil metros cuadrados.

Igualmente se regirán por el presente convenio, con independencia del número de centros y metros cuadrados de venta, las empresas, centros de trabajo o unidades comerciales con organización propia, que operen como franquiciadas de las citadas en el párrafo anterior.

Quedan excluidas de este ámbito las empresas, grupos de empresa, centros de trabajo o unidades comerciales con organización propia, cuya actividad de conveniencia sea secundaria respecto a la principal del centro de trabajo.

Las empresas que tengan como actividad complementaria a la principal de conveniencia el despacho en régimen de autoservicio de carburantes (con o sin servicio de pista: lavado de vehículos, presión de neumáticos, etc.) quedarán igualmente afectadas por el presente convenio. A estos efectos, se entenderá que la actividad principal es la tienda de conveniencia cuando, entre las diferentes actividades que realice la empresa, centro o unidad comercial, la mayoría de las tareas en las que esté ocupado el personal provengan de la actividad de tienda de conveniencia.

Los establecimientos de hostelería y/o restauración que tengan tienda de conveniencia y, con confusión de plantillas, su actividad prevalente sea la de hostelería y/o restauración no les será de aplicación el presente convenio. No les será tampoco de aplicación, salvo a la actividad de conveniencia, cuando vinieren rigiendo con diversos convenios sus distintas actividades, por tener diferenciadas las mismas y no existir movilidad del personal entre ellas.

Trabajadores: Los que presten sus servicios con contrato laboral en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación, tanto si los trabajos que realizan son mercantiles, como si son de cualquier otra actividad que se