

Proyecto: CE-JOU2-CT92-017. Investigador: Banda, Enrique. 1993: 2.085. 1994: 4.170. 1995: 2.780. Tiproy: Iberian atlantic margins.

Institut de Recerca i Tecnologia Agroalimentaries

Proyecto: AGR91-0268. Investigador: Messeguer Peypoch, J. 1993: 2.085. 1994: 3.475. Tiproy: Morfogénesis y regeneración de plantas en clavel: Aplicaciones a la mejora genética.

Universidad de Alicante

Proyecto: PM92-0112. Investigador: Ceña Callejo, Valentín. 1993: 5.000. 1994: 10.000. 1995: 8.333. Tiproy: Mecanismos de control de las corrientes de calcio en el sistema nerviosoadrenérgico. Relación con la secreción de catecolaminas.

16421 RESOLUCION de 15 de junio de 1993, de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación, por la que se modifica la de 5 de junio de 1990 por la que se hizo pública la relación de los miembros que integran la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora.

La Resolución de esta Secretaría de Estado de 5 de junio de 1990 («Boletín Oficial del Estado» de 18 de julio) hizo pública la relación de los miembros que habían sido designados para formar parte de la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora.

Con posterioridad, la Comunidad Autónoma de Canarias acordó la sustitución de su representante en la referida Comisión.

En consecuencia, esta Secretaría de Estado ha resuelto:

Primero.—Hacer público el nombramiento como Vocal de la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora de don Rosendo Rebozo Barroso, Director general de Universidades e Investigación, como representante de la Comunidad Autónoma de Canarias, en sustitución de don Guillermo Germán Núñez Pérez.

Segundo.—La presente Resolución entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 15 de junio de 1993.—El Secretario de Estado de Universidades e Investigación, Elías Fereres Castiel.

Ilmo. Sr. Director general de Investigación Científica y Técnica.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

16422 RESOLUCION de 1 de junio de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de Empresas de Mensajería.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito nacional de las «Empresas de Mensajería» (Código de Convenio número 9903425), que fue suscrito con fecha 15 de abril de 1993, de una parte, por los Sindicatos Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, en representación del colectivo afectado, y de otra, por los representantes de la Asociación Española de Empresas de Mensajería en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del 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, 1 de junio de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EMPRESAS DE MENSAJERIA

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito funcional*.—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 las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras.

Art. 2.º *Ambito geográfico*.—Su ámbito geográfico se extiende por todo el Estado español.

Art. 3.º *Duración*.—1. El Convenio entrará en vigor el día de su firma y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1993.

2. Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1993.

3. De no ser denunciado en tiempo y forma por ninguna de las partes se prorrogará automáticamente por anualidades naturales.

4. Denunciado el Convenio, si las negociaciones se prorrogaran por un período que superara la vigencia del mismo, se entenderá prorrogado éste hasta la entrada en vigor del nuevo Convenio.

Art. 4.º *Denuncia*.—1. Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar la expiración de la vigencia del Convenio o de sus posibles prórrogas automáticas debiendo hacerlo con un mínimo de tres meses antes del respectivo vencimiento.

2. La denuncia se efectuará mediante comunicaciones fehacientes a la otra parte y a la Dirección General de Trabajo.

Art. 5.º *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 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.

Art. 6.º *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» y hasta futuras compensaciones.

Art. 7.º *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 reneociarlo de nuevo.

Art. 8.º *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 tres miembros de UGT, tres miembros de CC.OO. y seis 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 60 por 100, como mínimo, de cada una de las dos representaciones.

4. De las reuniones celebradas por la Comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo 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 Brasil, número 4, escalera 4, piso 11, puerta 4-C, donde se custodiará el Libro de acta 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 designarán por sorteo.

7. La Comisión se reunirá cuando lo solicite un mínimo de tres miembros de la misma.

Art. 9.º *Derecho supletorio*.—En lo no regulado por el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las normas legales de carácter general; expresamente se pacta la no aplicabilidad de la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera aprobada por Orden de 20 de marzo de 1971.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 10. *Facultades de la Dirección*.—1. La organización del trabajo en cada uno de los centros, dependencia 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 categoría.
- 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 26 de este Convenio.
- e) Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 13. *Plantillas*.—Será facultad de la Dirección de la Empresa el determinar la necesaria en cada momento.

Art. 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, subgrupo de cotización a la Seguridad Social.

3. En el anexo I de este Convenio se contiene la relación de categorías.

CAPITULO III

Ingresos, ceses y promoción

Art. 15. *Ingresos*.—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. Las Empresas se comprometen a cumplir las obligaciones derivadas de la aplicación de la Ley 2/1991, de 7 de enero.

Art. 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: Treinta días naturales.
- b) Andarines: Quince días naturales.
- c) Mozos o peones: Quince días naturales.
- d) Técnicos y titulados: Seis meses.
- e) Jefes y encargados: Tres meses.
- f) Restante personal: Treinta días naturales.

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

4. Transcurrido el período 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.

Art. 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: Dos meses.
- b) Jefes, encargados y oficiales de 1.ª: Un mes.
- c) Restante personal: Quince días.

2. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de medio salario diario 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 un su poder y sean propiedad de aquélla, condicionándose a tal entrega el abono de su liquidación.

Art. 18. *Promoción*.—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.

CAPITULO IV

Jornada

Art. 19. *Jornada*:

A) Personal de tráfico: La jornada ordinaria será de treinta y nueve horas semanales de trabajo efectivo en cómputo mensual.

B) Restante personal: Será de treinta y nueve horas semanales de trabajo efectivo.

Art. 20. *Horarios*:

A) Personal de tráfico:

1. El horario será flexible, de 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 compensará en la siguiente o siguientes jornadas.

4. Después de cada período de cuatro horas de conducción ininterrumpida en vías interurbanas el mensajero tendrá derecho a un período de descanso de treinta 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.

Art. 21. *Vacaciones*.—1. Serán de treinta y un días naturales para el personal que tenga un año, como mínimo, de antigüedad en la Empresa.

De ser menor la antigüedad se disfrutarán de dos días y medio naturales por cada mes de antigüedad en el momento de tomarlas, computados de 1 de agosto a 1 de agosto.

2. Los períodos de disfrute se pactarán en cada Empresa colectiva o individualmente, a lo largo de todo el año, procurando que coincidan preferentemente en el 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.

Art. 22. *Festivos*.—Se disfrutarán los correspondientes legalmente al municipio en que radique cada centro de trabajo.

CAPITULO V

Régimen de trabajo

SECCIÓN 1.ª MENSAJEROS

Art. 23. *Contenido de la prestación*.—1. Es la realización personal de servicios de recogida, trámite, custodia, transporte y entrega de documentos de 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 la 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 se le encomienden, debiendo reparar a su cargo —dentro o fuera de su jornada— los errores de entrega que le sean imputables.

Art. 24. *Forma de la prestación.*—1. El trabajador deberá cumplir 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 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.

Art. 25. *De los vehículos de los mensajeros.*—1. El trabajador que ostente la categoría de Mensajero deberá ser titular o poseedor de una motocicleta o ciclomotor 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, casco, 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) A 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 del tráfico.

e) A circular llevando puesto el casco, 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 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 de vehículo hasta un máximo de treinta 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 noventa 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 cómputo 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 cuarto día.

f) Transcurrido el plazo de treinta días a que se refiere el apartado b) 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 noventa días, a contar desde el primero de carencia del vehículo.

g) Llegado el día noventa y uno 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 quince días laborables en el plazo de dos meses naturales consecutivos (por períodos inferiores a cuatro días) será causa de extinción del contrato.

j) A efectos del cómputo del plazo de noventa 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 ciento ochenta 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 de trabajo como mensajero se descontarán a efectos del cómputo de rendimiento 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.

Art. 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.

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 veinte 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 laborables del período contemplado, el rendimiento exigible sería el matemáticamente proporcional, partiendo de un cálculo teórico de 25 direcciones por día laborable. Igual criterio se seguiría 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 doce 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.ª ANDARINES

Art. 27. *Contenido de la prestación.*—Se estará a lo dispuesto en el artículo 23 de este Convenio.

Art. 28. *Forma de la prestación.*—1. El trabajador deberá cumplir 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.

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.ª DE GENERAL APLICACIÓN

Art. 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.

CAPITULO VI

Retribuciones

SECCIÓN 1.ª DE LOS MENSAJEROS

Art. 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 el siguiente cuadro:

Unidades de trabajo	Número de habitantes de las poblaciones					
	más de 1.500.000	de 500.001 a 1.500.000	de 300.001 a 500.000	de 150.001 a 300.000	de 50.001 a 150.000	menos de 50.001
Dirección	202 *	150	138	124	116	112
Kilómetros	27	27	27	27	27	27
Exceso p. m.	107	107	107	107	107	107
Tiempo espera	11	11	11	11	11	11
Coefficiente K	0,9	0,9	0,8	0,7	0,7	0,7

* Las direcciones de «puentes», repartos originados en central y servicios fijos de más de siete direcciones en ambos casos se abonarán a razón de 193 pesetas.

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 kilogramos. Igualmente aquel cuya suma de sus tres dimensiones (largo, ancho y alto) excede de 100 centímetros (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 kilogramos de peso o 100 centímetros 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 pesetas por unidad de cómputo.

Art. 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 laborables del mes, una retri-

bución mensual de 69.325 pesetas en todo el ámbito territorial de aplicación del Convenio para el año 1993.

Art. 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:

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

En las que las abreviaturas significan lo siguiente:

G = Gastos de locomoción

Km. = Kilómetro

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

K = Coeficiente según el número de habitantes de la población

C = Constante de valor 90

P = Precio oficial del kilómetro a 22 pesetas

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 fórmula 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 31.

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

Art. 33. *Plus de peligrosidad.*—Se abonará a los mensajeros en cuantía equivalente al 5 por 100 de la retribución por unidad de obra regulada en el artículo 30.

SECCIÓN 2.ª DE LOS ANDARINES

Art. 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 de treinta y nueve horas, percibiéndose proporcionalmente de realizar otra inferior.

Art. 35. *Incentivos.*—1. Como complemento por cantidad de trabajo se abonará la cantidad de 60 pesetas por cada dirección que supere las 322 mensuales.

2. A efectos de lo previsto en el apartado anterior se pacta que cada 6 kilómetros y/o cada treinta minutos de tiempo de espera equivalen a una dirección.

Art. 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.ª RESTANTE PERSONAL

Art. 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 treinta y nueve horas. De realizarse menor jornada se percibirá la retribución proporcionalmente.

SECCIÓN 4.ª NORMAS COMUNES

Art. 38. *Complemento por antigüedad*.—1. Se abonará en las doce mensualidades ordinarias del año a razón de 3.914 pesetas por trienio, igual para todas las categorías, importe que registrará durante 1993.

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

Art. 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 su 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 42. *Cláusulas de revisión e incremento*.—1. Si el I.P.C. de 1993, en su conjunto estatal, fuese superior a un 4,5 por 100, se aplicará un incremento adicional sobre los salarios pactados en el presente Convenio igual a los puntos y/o fracción que superen dicho porcentaje, con efectos retroactivos a 1 de enero de 1993.

2. Los conceptos retributivos que se revisarán, en los valores a 31 de diciembre de 1992, serán los siguientes, permaneciendo invariables los restantes: Retribución por unidad de obra, retribución mínima garantizada del mensajero, tabla salarial y complemento por antigüedad.

CAPITULO VII

Licencias, suspensión y extinción del contrato

Art. 43. *Licencias*.—1. Los trabajadores podrán gozar de permiso retribuido en los siguientes casos:

a) Por matrimonio del trabajador: Quince días.

b) Por nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento 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 a más de 125 kilómetros de distancia, el plazo se ampliará en un día, y se ampliará en dos si el desplazamiento debe efectuarse a punto situado a más de 400 kilómetros de distancia, computados desde la población de residencia del trabajador.

c) Por traslado del domicilio habitual: Un día.

d) Para la renovación del permiso de conducir (para la categoría de mensajeros): Un 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 del 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 del personal en los términos establecidos legalmente.

g) Para visitas de médicos especialistas de la Seguridad Social: Hasta un máximo de doce horas anuales.

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 veinticuatro 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.

Art. 44. *Servicio Militar*.—1. El personal que se halle cumpliendo el Servicio Militar o Servicio Social sustitutorio no podrá reintegrarse al trabajo —salvo que por necesidades especiales así lo autorizase la dirección de su Empresa— ni durante los permisos temporales ni parcialmente durante el tiempo libre de que pudiese disponer.

2. Una vez que el trabajador quede libre de sus obligaciones militares, para reingresar en la Empresa deberá solicitarlo por escrito, con una antelación mínima de una semana a la fecha en que desee reincorporarse dentro del plazo de treinta días naturales siguientes a la fecha en que haya finalizado su cumplimiento.

3. La no petición de reincorporación del trabajador dentro del plazo citado dará lugar a la rescisión de su contrato de trabajo.

4. El inicio y finalización de la situación de Servicio Militar deberán ser acreditados documentalmente.

Art. 45. *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.

CAPITULO VIII

Faltas y sanciones

Art. 46. *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 la intención del actor.

Art. 47. *Faltas leves*.

SECCIÓN 1.ª GENERALES

1. De una a tres faltas de puntualidad en un plazo de treinta días.

2. No notificar con carácter previo la razón de la ausencia al 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 ostentiva 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 vehículo 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 en 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 deter-

minarse 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 vehículo.

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.

Art. 48. *Faltas graves.*

SECCIÓN 1.ª GENERALES

1. Tres faltas de asistencia al trabajo en un plazo de cuarenta y cinco días.

2. De cuatro a seis faltas de puntualidad en un plazo de treinta días.

3. La comisión de tres o más faltas leves distintas a las de puntualidad y asistencia en un plazo de noventa 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.

SECCIÓN 2.ª 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 de la moto 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.

Art. 49. *Faltas muy graves.*

SECCIÓN 1.ª GENERALES

1. Cuatro o más faltas de asistencia al trabajo en un plazo de cuarenta y cinco días.

2. Más de seis faltas de puntualidad en un plazo de treinta días, salvo caso de fuerza mayor.

3. Todas las consideradas como causas 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 ciento veinte días.

5. El fraude, hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante 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. Falsear 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 ciento veinte 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.

Art. 50. *Sanciones.*

1. Por faltas leves: Amonestaciones por escrito.

2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

3. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a ciento veinte días. Despido.

Art. 51. *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.

CAPITULO IX

Disposiciones varias

Art. 52. *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.

Art. 53. *Equipo de trabajo.*—1. La Empresa entregará a los mensajeros cada dos años traje de agua, uniforme de verano, una prenda de abrigo (barbur o similar) y un contenedor (caja, bolsa, mochila, etc.).

2. El plazo se ampliará a tres años en los contratos a jornada reducida.

Art. 54. *Seguro de Accidente de Trabajo.*—1. Las Empresas contratarán en favor de los mensajeros un seguro con capitales asegurados de 2.500.000 pesetas para el caso de muerte y 3.500.000 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.

Art. 55. *Complemento ILT.*—1. En los procesos por incapacidad laboral transitoria 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 por 100 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 veintidós días y desde el primero.

Art. 56. *Suspensión del permiso de conducción.*—1. Cuando a un mensajero 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 permiso hasta un máximo de noventa 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 mensajero la Empresa se lo ofrecerá, pudiendo el mensajero aceptarlo o rechazarlo.

4. Si lo acepta realizará el trabajo y percibirá la remuneración correspondiente al nuevo puesto de trabajo.

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

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

Llegando el día noventa y uno 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 de mensajero.

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.

Art. 57. *Reconocimientos médicos anuales.*—Anualmente, y a petición del trabajador, se llevará a cabo un reconocimiento por los servicios médicos contratados por la Empresa, facilitándose copia del resultado del mismo a la Empresa y al trabajador.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. *Pago de atrasos.*—Al objeto de que las Empresas procedan al abono de los atrasos que sean procedentes, dispondrán para ello de un plazo que finalizará a los sesenta días siguientes al de la publicación del Convenio.

Segunda. *Cláusula de revisión mensajeros.*—Para efectuar, si procede, la revisión prevista en el artículo 42 del presnete Convenio, en relación con el personal mensajero, se reunirá la Comisión Paritaria para determinar la fórmula de aplicar el incremento adicional en función al sistema especial de retribución de dicho personal.

Tercera. *Cláusula derogatoria.*—Queda derogado el Convenio Colectivo pactado entre las mismas partes que rigió en el bienio 1991-1992.

ANEXO I

Categorías profesionales

A) ENUMERACIÓN

	Grupo cotización Seguridad Social
Grupo 1. Personal de Tráfico	
1. Mensajero	8
2. Andarín	9
Grupo 2. Personal administrativo, informativo y de control	
3. Jefe 1. ^a	3
4. Jefe 2. ^a	3
5. Oficial 1. ^a	5
6. Oficial 2. ^a	5
7. Auxiliar	7
8. Aspirante	11
Grupo 3. Personal subalterno y de oficios varios	
9. Ordenanza	6
10. Vigilante	6
11. Encargado de oficios varios	5
12. Oficial de oficios varios	8
13. 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. 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.

3. Jefe de 1.^a: Es el empleado que, al mando de otros jefes, lleva la dirección de un centro de trabajo o conjunto de unidades operativas.

4. Jefe de 2.^a: 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 inferior a 10 trabajadores.

5. Oficial 1.^a: 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.

6. Oficial 2.^a: 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.

7. Auxiliares: Es el trabajador mayor de dieciocho 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.

Se adscriben a esta categoría los telefonistas y recepcionistas.

8. Aspirantes: Son los trabajadores de dieciséis y diecisiete años que inician su actividad laboral realizando una actividad preparatoria a la administrativa.

Al cumplir los dieciocho años de edad (con efectos del día 1 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.

9. 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.

10. Vigilantes: Tienen a su cargo el servicio de vigilancia nocturna o diurna de los locales, pudiendo poner en marcha y parar servicios de calefacción, refrigeración, etc., así como realizar, durante su jornada, otros trabajos que no impidan su función principal de vigilancia.

11. 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.

12. 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.

13. 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

Categorías profesionales	Salario mensual Pesetas
Jefe 1. ^a	105.997
Jefe 2. ^a	98.521
Oficial 1. ^a	93.819
Oficial 2. ^a	83.842
Auxiliar	69.325
Aspirantes de dieciséis y diecisiete años	48.080
Ordenanza	61.498
Vigilante	61.498
Encargado de oficios varios	91.152
Oficial de oficios varios	82.608
Mozo o peón	61.498
Andarín	61.498