

**6200** RESOLUCION de 21 de febrero de 1995, de la Dirección General de Enseñanza Superior, disponiendo la publicación del fallo de las sentencias recaídas en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña Natividad Madrigal García, sobre pruebas de idoneidad.

En el recurso contencioso-administrativo número 722/1986, interpuesto por doña Natividad Madrigal García, contra resoluciones del Ministerio de Educación y Ciencia, sobre pruebas de idoneidad, la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid dictó sentencia el 18 de septiembre de 1989, cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña Natividad Madrigal García, contra Resolución de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación de 10 de febrero de 1986, por la que se acepta la propuesta de la Comisión de Evaluación de Pruebas de Idoneidad para el acceso a la categoría de Profesores titulares de Escuelas Universitarias, área de "Psicología Evolutiva y de la Educación", debemos declarar y declaramos no haber lugar a la nulidad de la Resolución impugnada por ser conforme a derecho, y que no hay lugar al otro pedimento solicitado, sin hacer imposición de costas.»

En el recurso de apelación interpuesto por la recurrente, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, esta Sala dictó sentencia en 22 de septiembre de 1993, cuyo fallo es el siguiente:

«Fallamos: Que debemos estimar y estimamos el recurso de apelación interpuesto por doña Natividad Madrigal García, contra la sentencia de la Sala Sexta de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 2 de junio de 1986, que revocamos; y en su lugar, debemos estimar y estimamos en parte el recurso contencioso-administrativo interpuesto por dicha demandante contra la Resolución de desestimación, por silencio, del recurso de reposición interpuesto contra la Resolución de la Secretaría de Estado para la Universidad e Investigación, de 10 de febrero de 1986, por la que se acepta la propuesta de la Comisión de Pruebas de Idoneidad para el acceso al Cuerpo de Profesores Titulares de Escuelas Universitarias en el área de "Psicología Evolutiva y de la Educación", que anulamos en cuanto se refiere a la recurrente, condenando a la Administración demandada a que ordene que se constituya de nuevo la Comisión de Evaluación correspondiente, para nueva calificación de los méritos de la recurrente, de conformidad con lo dispuesto en la transitoria novena 4 de la Ley de Reforma Universitaria y en el artículo 16.1 de la Orden de 8 de febrero de 1984, con nueva propuesta a la Secretaría de Estado para la Universidad e Investigación; sin hacer una especial declaración de costas.»

Dispuesto por Orden de 16 de febrero de 1995 el cumplimiento de ambas sentencias, en sus propios términos,

Esta Dirección General ha resuelto dar publicación a las mismas para general conocimiento.

Ló digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 21 de febrero de 1995.—El Director general, Luis Egea Martínez.

Ilmo. Sr. Subdirector general de Centros y Profesorado.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**6201** RESOLUCION de 6 de febrero de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Pacto Extraestatutario de Empresas de Mensajería, suscrito por la Asociación Española de Empresas de Mensajería y la Central Sindical Unión General de Trabajadores (UGT).

Visto el texto del Pacto Extraestatutario de Empresas de Mensajería, suscrito por la parte empresarial por los representantes de la Asociación Española de Empresas de Mensajería, y por parte de los trabajadores, por los representantes de la Central Sindical Unión General de Trabajadores, remitido a esta Dirección General al objeto de su depósito y publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Resultando que el Pacto Extraestatutario presentado no tiene las características propias de Convenio Colectivo estatutario regulado en el título III del Estatuto de los Trabajadores;

Resultando que existen interesados desconocidos en el procedimiento, ignorándose su domicilio;

Considerando que el artículo 1, apartado 1, letra c) y apartado 2, del Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre, en relación con el artículo 1, apartado c), del Real Decreto-ley 5/1979, de 26 de enero, que establecía que el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación se haría cargo del depósito de Convenios y demás acuerdos colectivos concluidos entre empresarios y trabajadores o entre sindicatos y asociaciones y organizaciones empresariales, y asumiría la expedición de las certificaciones de la documentación en depósito y habida cuenta que esta Dirección General de Trabajo asume las funciones que tenía encomendadas el citado Instituto en virtud de lo establecido, al respecto a la disposición adicional segunda, 2, del Real Decreto 530/1985, de 8 de abril, por el que se determina la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y se suprimen determinados organismos autónomos del departamento;

Considerando que el artículo 59, apartado 4, de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, establece que las notificaciones se efectuarán en el «Boletín Oficial del Estado», cuando los interesados en un procedimiento sean desconocidos o se ignore su domicilio.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, esta Dirección General resuelve:

Acordar la publicación en el «Boletín Oficial del Estado», del Pacto Extraestatutario de Empresas de Mensajería, suscrito por los representantes de la Asociación Española de Empresas de Mensajería y los de la Central Sindical Unión General de Trabajadores, depositado en la Subdirección General de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a efectos de notificación a los interesados desconocidos y de domicilio ignorado.

Madrid, 8 de febrero de 1995.—La Directora general de Trabajo, Soledad Córdova Garrido.

### ACTA

En Madrid, a 1 de febrero de 1995, se reúnen en la sede de la Asociación Española de Empresas de Mensajería la representación de dicha Asociación y la del Sindicato Unión General de Trabajadores compuestas por las personas citadas a continuación:

AEM: Alberto Genescá Boronat, Pedro Fullerat Armengol, María Jesús López Casas, Joseba Perales Altuna y Rubén García Rodríguez. Asesor: J. Virgili.

UGT: José Miguel Barrachina, Jaime Mariné Pijoan, José Sagredo López, Vicente Céspedes González y Vicente Pérez Aguilera. Asesor: Javier Berzosa.

### Manifiestan y pactan

Primero.—Que en el sector se ha venido pactando el Convenio Colectivo de ámbito estatal (código 9903425), entre las partes comparecientes y también CC. OO., el último de los cuales fue el publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 24 de junio de 1993, con vigencia para dicho año.

Segundo.—Que en 17 de febrero de 1994 se constituyó la Comisión Negociadora que debía pactar el Convenio siguiente, formada por los representantes de los dos sindicatos indicados —UGT y CC. OO.— y la asociación patronal AEM.

Tercero.—Que a pesar de las diversas reuniones mantenidas no se pudo alcanzar el perseguido acuerdo por lo que en 14 de noviembre de 1994 se dio por terminada la negociación.

Cuarto.—Que al objeto de no dejar sin incremento salarial al sector las dos partes acuerdan suscribir Convenio extraestatutario, cuyo ámbito alcanzará a las empresas de la AEM y a los trabajadores afiliados a la UGT, así como a aquellos que se adhieran voluntariamente al mismo.

Quinto.—Y en prueba de conformidad con todo ello firman la presente acta así como el texto del Convenio, solicitando de la autoridad laboral su registro y publicación que corresponda.

### CONVENIO COLECTIVO ESTATAL EXTRAESTATUTARIO DE EMPRESAS DE MENSAJERIA (Años 1994-1995)

#### Capítulo I. Disposiciones generales

- Artículo 1. Ambito funcional.  
Artículo 2. Ambito geográfico.

- Artículo 3. Duración.
- Artículo 4. Denuncia.
- Artículo 5. Compensación y absorción.
- Artículo 6. Garantía «ad personam».
- Artículo 7. Vinculación a la totalidad.
- Artículo 8. Comisión Paritaria.
- Artículo 9. Derecho supletorio.

#### Capítulo II. Organización del trabajo

- Artículo 10. Facultades de la Dirección.
- Artículo 11. Movilidad.
- Artículo 12. Polivalencia y plena ocupación.
- Artículo 13. Plantillas.
- Artículo 14. Grupos y categorías profesionales.

#### Capítulo III. Ingresos, ceses y promoción

- Artículo 15. Ingresos.
- Artículo 16. Período de prueba.
- Artículo 17. Cesos.
- Artículo 18. Promoción.

#### Capítulo IV. Jornada

- Artículo 19. Jornada.
- Artículo 20. Horarios.
- Artículo 21. Vacaciones.
- Artículo 22. Festivos.

#### Capítulo V. Régimen de trabajo

##### Sección 1.ª Mensajeros:

- Artículo 23. Contenido de la prestación.
- Artículo 24. Forma de la prestación.
- Artículo 25. De los vehículos de los mensajeros.
- Artículo 26. Rendimiento mínimo exigible.

##### Sección 2.ª Andarines:

- Artículo 27. Contenido de la prestación.
- Artículo 28. Forma de la prestación.

##### Sección 3.ª De general aplicación:

- Artículo 29. Norma general.

#### Capítulo VI. Retribuciones

##### Sección 1.ª De los Mensajeros:

- Artículo 30. Retribución por unidad de obra.
- Artículo 31. Retribución mínima garantizada.
- Artículo 32. Gastos de locomoción.
- Artículo 33. Plus de peligrosidad.

##### Sección 2.ª De los Andarines:

- Artículo 34. Salario por unidad de tiempo.
- Artículo 35. Incentivos.
- Artículo 36. Gastos de locomoción.

##### Sección 3.ª Restante personal:

- Artículo 37. Retribución por unidad de tiempo.

##### Sección 4.ª Normas comunes:

- Artículo 38. Complemento por antigüedad.
- Artículo 39. Gratificaciones extraordinarias.
- Artículo 40. Impuestos y Seguridad Social.
- Artículo 41. Forma de pago.
- Artículo 42. Cláusulas de revisión e incremento.

#### Capítulo VII. Licencias, suspensión y extinción del contrato

- Artículo 43. Licencias.
- Artículo 44. Servicio militar.
- Artículo 45. Suspensión y extinción del contrato.

#### Capítulo VIII. Faltas y sanciones

- Artículo 46. Definición y clasificación.
- Artículo 47. Faltas leves.
- Artículo 48. Faltas graves.
- Artículo 49. Faltas muy graves.
- Artículo 50. Sanciones.
- Artículo 51. Obligación de no concurrencia.

#### Capítulo IX. Disposiciones varias

- Artículo 52. Acción sindical.
- Artículo 53. Equipo de trabajo.
- Artículo 54. Seguro de accidentes de trabajo.
- Artículo 55. Complemento por ILT.
- Artículo 56. Suspensión del permiso de conducción.
- Artículo 57. Reconocimientos médicos anuales.

Disposición adicional primera.—Pago de atrasos.  
 Disposición adicional segunda.—Subvención Comisión Paritaria.  
 Disposición adicional tercera.—Cláusula de descuelgue.

Anexo I. *Categorías profesionales.*  
 Anexo II. *Tabla salarial.*

### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO EXTRAESTATUTARIO PARA EMPRESAS DE MENSAJERIA

#### CAPITULO I

##### Disposiciones generales

##### Artículo 1. *Ambito funcional y personal.*

1. El presente Convenio regula las relaciones laborales entre las empresas afiliadas a la Asociación Española de Empresas de Mensajería y su personal afiliado a la Unión General de Trabajadores.

2. Igualmente afectará a aquellas empresas y trabajadores que voluntariamente quieran adherirse al mismo.

3. El Convenio ha sido suscrito, por una parte, por la Asociación Española de Empresas de Mensajería y, por otra, por la Central Sindical Unión General de Trabajadores, con el carácter de Convenio impropio.

4. Para el personal no comprendido en el ámbito de este Pacto seguirá rigiendo, en sus propios términos, el Convenio vencido en 31 de diciembre de 1993.

##### Artículo 2. *Ambito geográfico.*

Su ámbito geográfico se extiende por todo el Estado español.

##### Artículo 3. *Duración.*

1. El Convenio entrará en vigor el día de su firma y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1995.

2. Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1994, con la peculiaridad prevista en la disposición adicional primera.

##### Artículo 4. *Denuncia.*

El Convenio finalizará el 31 de diciembre de 1995 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 su totalidad y en cómputo anual superen a los establecidos en este Convenio, debiéndose entender en caso contrario absorbidos por las condiciones pactadas en el mismo.

**Artículo 6. Garantía «ad personam».**

Se respetarán las condiciones personales 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.

**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 tres miembros de UGT y tres 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 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 AEM, avenida de 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.

**Artículo 9. 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**

**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 necesidad 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.

**CAPITULO III**

**Ingresos, ceses y promoción**

**Artículo 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.

**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:

- Mensajeros: Treinta días naturales.
- Andarines: Quince días naturales.
- Mozos o Peones: Quince días naturales.
- Técnicos y titulados: Seis meses.
- Jefes y Encargados: Tres meses.
- 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 siempre que hubiese transcurrido más de un año entre su cese y la nueva alta o lo hiciese en puesto de trabajo de distinta categoría.

**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.

- Técnicos y titulados: Dos meses.
- Jefes, Encargados y Oficiales de 1.ª: Un mes.
- 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 en su poder y sean propiedad de aquélla, condicionándose a tal entrega el abono de su liquidación.

#### 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.

### CAPITULO IV

#### Jornada

#### Artículo 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.

#### Artículo 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.

#### Artículo 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 disfrutará 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. El disfrute de las vacaciones anuales, a lo largo de todo el año, podrá dividirse en dos períodos, salvo si existe acuerdo entre empresa y trabajador, 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.

#### Artículo 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

#### Artículo 23. Contenido de la prestación.

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 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.

#### 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.

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.

#### Artículo 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 de 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 91 el contrato se extinguirá.

h) Los plazos establecidos anteriormente tienen el carácter de máximos por los 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 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 siete direcciones, cuyo tiempo de realización es de una a tres horas.

Tendrán la consideración de dirección «estándar» los servicios fijos de siete o más direcciones, así como los denominados «puentes», y los repartos originados en central, con el mismo número mínimo antedicho. En los albaranes se hará distinción del tipo de dirección (urgente o estándar) de que se trate.

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, etc.

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 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 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

##### 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.

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

##### 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.

### CAPITULO VI

#### Retribuciones

##### SECCIÓN 1.ª 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:

## 1994

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	Menos de 150.001
Urgente ...	211	157	144	129	121
Dirección Estándar ..	140				
Kilómetros .....	28	28	28	28	28
Exceso p.m. ....	111	111	111	111	111
Tiempo espera .....	11	11	11	11	11
Coefficiente K .....	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9

## 1995

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	Menos de 150.001
Urgente ...	217	162	148	133	125
Dirección Estándar ..	150				
Kilómetros .....	29	29	29	29	29
Exceso p.m. ....	114	114	114	114	114
Tiempo espera .....	11	11	11	11	11
Coefficiente K .....	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9

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.

#### 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 laborables del mes, una retribución mensual de 72.595 pesetas para el año 1994 y de 74.773 pesetas para el año 1995, 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 el trabajador una cantidad mensual en función a los kilómetros recorridos, de acuerdo con las siguientes fórmulas:

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

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 98.

P = Precio oficial del kilómetro a 24 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 detraerá 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.

#### Artículo 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

#### 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 de treinta y nueve horas, percibiéndose proporcionalmente de realizar otro inferior.

#### Artículo 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.

#### 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.ª 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 treinta y nueve horas.

De realizarse menor jornada se percibirá la retribución proporcionalmente.

### SECCIÓN 4.ª NORMAS COMUNES

#### Artículo 38. Complemento por antigüedad.

1. Se abonará en las doce mensualidades ordinarias del año a razón de 3.930 pesetas por trienio, igual para todas las categorías, que regirá sin alteración durante los dos 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 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.

#### 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 ingresó 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 económicos determinados para 1994 en los distintos artículos del Convenio permanecerán inalterables durante dicho año, en las cuantías ya establecidas.

2. Para 1995 se han incrementado ya en un 3 por 100 los valores a 31 de diciembre de 1994 de la retribución por unidad de obra (artículo 30), retribución mínima garantizada (artículo 31) y tabla salarial (anexo II).

Si el IPC final de 1995 fuese superior a dicho 3 por 100 se aplicaría un incremento adicional sobre los conceptos indicados en el párrafo anterior, igual a los puntos y/o fracción de punto que superase dicho porcentaje y con efectos retroactivos al 1 de enero de 1995.

El precio de la dirección estándar en 1995 será de 150 pesetas, no sujeto a revisión.

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

### CAPITULO VII

#### Licencias, suspensión y extinción del contrato

#### Artículo 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 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 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 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.

#### Artículo 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 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.

#### Artículo 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

#### Artículo 46. *Definición y clasificación.*

1. Se considerará falta 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 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 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 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 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 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.

#### Artículo 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.

#### Artículo 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 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. 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.

#### Artículo 50. *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 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 incumplimiento de este deber.

### CAPITULO IX

#### Disposiciones varias

#### Artículo 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.

#### Artículo 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 el contrato de jornada reducida.

#### Artículo 54. *Seguro de accidentes 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 pesetas 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 exclusivamene dicha obligación. El pago de los capitales asegurados será de cuenta de la compañía aseguradora.

#### Artículo 55. *Complemento por 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.

#### Artículo 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 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 recupera 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 sólo la suspensión contractual por el máximo indicado sin que exista obligación empresarial de ofrecer puesto de trabajo alternativo.

#### Artículo 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.

#### Disposición adicional primera. *Pago de atrasos.*

1. 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 sesenta días siguientes al de la publicación del convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

2. Los atrasos que procedan se abonarán automáticamente al personal incluido inicialmente dentro del ámbito personal del convenio, así como a los trabajadores que soliciten a sus empresas la adhesión al mismo dentro del indicado plazo. A los trabajadores que soliciten su adhesión posteriormente se les aplicará únicamente el convenio desde la fecha de su adhesión.

#### Disposición adicional segunda. *Subvención Comisión Paritaria.*

Para subvenir a los gastos originados por el funcionamiento de la Comisión Paritaria la AEM abonará a la central sindical UGT la cantidad de 500.000 pesetas.

#### Disposición adicional tercera. *Cláusula de descuelgue.*

Se estará a lo dispuesto en el tercer párrafo del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

### ANEXO I

#### Categorías profesionales

##### A) ENUMERACIÓN

	Grupo cotización Seguridad Social
<i>Grupo 1. Personal de Tráfico</i>	
1. Mensajero .....	8
2. Andarín .....	9
<i>Grupo 2. Personal Administrativo, Informativo y de Control</i>	
3. Jefe 1.ª .....	3
4. Jefe 2.ª .....	3
5. Oficial 1.ª .....	5

	Grupo cotización Seguridad Social
6. Oficial 2.ª .....	5
7. Auxiliar .....	7
8. Aspirante .....	11
<i>Grupo 3. Personal Subalterno y de Oficios Varios</i>	
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 controles de tráfico y promotores sociales.

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:** Tiene a su cargo el servicio de vigilancia nocturna y 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 1994

Categorías profesionales	Salario mensual
	Pesetas
Jefe 1. <sup>a</sup> .....	110.678
Jefe 2. <sup>a</sup> .....	102.872
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	97.962
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	87.544
Auxiliar .....	72.386
Aspirante de 16 y 17 años .....	50.203
Ordenanza .....	64.214
Vigilante .....	64.214
Encargado de oficios varios .....	95.178
Oficial de oficios varios .....	86.256
Mozo o Peón .....	64.214
Andarín .....	64.214

Tabla salarial 1995

Categorías profesionales	Salario mensual
	Pesetas
Jefe 1. <sup>a</sup> .....	113.998
Jefe 2. <sup>a</sup> .....	105.958
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	100.901
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	90.170
Auxiliar .....	74.558
Aspirante de 16 y 17 años .....	51.709
Ordenanza .....	66.140
Vigilante .....	66.140
Encargado de oficios varios .....	98.033
Oficial de oficios varios .....	88.844
Mozo o Peón .....	66.140
Andarín .....	66.140

**6202** RESOLUCION de 22 de febrero de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Seat, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Seat, Sociedad Anónima» (Código de convenio número 9004762), que fue suscrito con fecha 21 de octubre de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por las Secciones Sindicales de la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, en representación del colectivo laboral afectado, 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 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, 22 de febrero de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### XIV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SEAT, SOCIEDAD ANONIMA»

##### CAPITULO I

###### Disposiciones generales

###### Artículo 1. *Ambito territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa «Seat, Sociedad Anónima».

###### Artículo 2. *Ambito personal.*

El Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en SEAT, excepto al personal directivo y superior.

###### Artículo 3. *Vigencia.*

El Convenio tendrá tres años de duración, extendiendo su vigencia desde el 1 de enero de 1994 hasta el 31 de diciembre de 1996.

El Convenio prorrogará su vigencia de año en año, salvo que cualquiera de las partes lo denuncie con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas.

###### Artículo 4. *Compensación.*

Los acuerdos establecidos en el presente Convenio absorberán y compensarán las mejoras que pudieran determinarse por cualquier disposición obligatoria.

## CAPITULO II

### Jornada

###### Artículo 5. *Jornada laboral.*

La jornada laboral anual de la plantilla de todos los centros de trabajo será de mil setecientos treinta y seis horas de prestación real y efectiva de trabajo. Para cada trabajador su jornada laboral anual se distribuirá en doscientos diecisiete días de trabajo, a razón de ocho horas diarias de prestación real y efectiva de trabajo.

Los períodos de descanso que en cada centro de trabajo se establezcan para la comida se añadirán a la jornada laboral fijada en el párrafo precedente y no serán retribuidos. En estos casos la jornada de presencia en el centro de trabajo, obligatoria para todos los trabajadores, resultará de sumar la jornada de prestación real y efectiva de trabajo más los períodos de descanso.

###### Artículo 6. *Jornada industrial.*

1. El tiempo de actividad industrial de la empresa será de doscientos veinticuatro días anuales laborables, durante los cuales podrá la empresa mantener abiertas y en funcionamiento todas sus instalaciones.

2. La jornada laboral anual de la plantilla se distribuirá de manera que puedan cubrirse los días anuales convenidos de actividad industrial de la empresa.

Por acuerdo entre la Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores se fijarán cada año las fechas de disfrute de los días de diferencia entre la jornada industrial de la empresa y la jornada laboral de los trabajadores. El disfrute de días compensatorios de jornada industrial podrá ser distribuido a lo largo de todo el año o durante el segundo semestre, según necesidades del programa productivo. Por acuerdo del trabajador con su jefatura, las fechas de los días de diferencia antes citados se podrán cambiar, sin que se perjudique la eficacia del servicio.

La situación de incapacidad laboral transitoria no suspenderá el descanso por jornada industrial.

3. Los días de jornada industrial que excedan sobre la jornada laboral no podrán ser cubiertos mediante la realización de horas extraordinarias. En la confección de los calendarios laborales, los sábados quedarán excluidos de la jornada industrial, siempre que la representación social y la Dirección acuerden trasladar, si fuera preciso, a los sábados las fiestas de entre semana necesarias, de manera que los días de trabajo efectivo anuales sean los previstos en los artículos 5 y 6.

###### Artículo 7. *Necesidades especiales e inventario.*

1. Por acuerdo entre la Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores podrán atenderse necesidades excepcionales e imprevistas de producción o de mercado, en las condiciones que en cada caso se acuerden y de conformidad con la legislación vigente. En aplicación y desarrollo de esta cláusula se paga el acuerdo anexo número 9, incorporados a este Convenio como parte integrante del mismo y con su misma eficacia.

2. La realización del inventario anual se llevará a efecto en todos los centros de trabajo a partir del comienzo del turno de noche de un viernes, prosiguiéndose en el día siguiente hasta su total terminación. La empresa fijará la fecha y los trabajadores que hayan de efectuar ese servicio, comunicándolo a la representación social y a los trabajadores afectados con un mes de antelación. Las horas que excedan de la jornada laboral ordinaria dedicadas a la realización del inventario se consideran