

**PROTOCOLO ADICIONAL POR EL QUE SE DETERMINAN LAS APOR-  
TACIONES ECONÓMICAS DE LAS PARTES Y SE INCORPORAN LOS  
PROYECTOS SELECCIONADOS, EN AMBOS CASOS CON REFEREN-  
CIA AL EJERCICIO 1997, AL CONVENIO SUSCRITO ENTRE EL MINIS-  
TERIO DE ASUNTOS SOCIALES Y LA CONSEJERÍA DE TRABAJO  
Y ASUNTOS SOCIALES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA PARA LA  
COFINANCIACIÓN DE PROYECTOS DE INTERVENCIÓN SOCIAL  
INTEGRAL PARA LA ATENCIÓN, PREVENCIÓN DE LA MARGINA-  
CIÓN E INSERCIÓN DEL PUEBLO GITANO**

En Madrid, a 3 de diciembre de 1997.

**REUNIDOS**

De una parte, el excelentísimo señor don Javier Arenas Bocanegra, como Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, nombrado por Real Decreto 762/1996, de 5 de mayo («Boletín Oficial del Estado» número 110, del 6), en nombre y representación de la Administración General del Estado, por delegación del Gobierno de la Nación (Acuerdo del Consejo de Ministros del día 21 de julio de 1995).

Y, de otra parte, la excelentísima señora doña Marcela Miró Pérez, Consejera de Bienestar Social, nombrada por Decreto 3/1997, de 22 de febrero («Diario Oficial de la Generalidad Valenciana» del 24), en nombre y representación de la Comunidad Valenciana (Resolución de la Consejería de Bienestar Social de 5 de marzo de 1997).

Ambas partes se reconocen mutua capacidad para obligarse y con-  
venir, y

**MANIFIESTAN**

Que el Ministerio de Asuntos Sociales y la Comunidad Valenciana sus-  
cribieron, en fecha 19 de septiembre de 1995, Convenio para la cofinan-  
ciación de proyectos de intervención social integral para la atención, pre-  
vención de la marginación e inserción del pueblo gitano.

Que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales se crea en virtud del  
Real Decreto 758/1996, de 5 de mayo, asignándosele, en éste, las com-  
petencias que hasta entonces tenía atribuidas el extinto Ministerio de Asun-  
tos Sociales en materia de acción social y servicios sociales, sustituyendo,  
por tanto, a este último como parte en el Convenio referenciado.

Que la estructura orgánica del Departamento ha sido establecida por  
el Real Decreto 839/1996, de 10 de mayo.

Que el Convenio citado establecía en su cláusula octava la prórroga  
automática de aquél para ejercicios económicos sucesivos, de no mediar  
denuncia expresa de alguna de las partes.

Que, no obstante, de esa prórroga automática se excluyen las cantidades  
económicas expresadas en el Convenio y correspondiente anexo, que se  
actualizarán cada año, con el fin de ajustarlas a las previsiones presu-  
puestarias que se establezcan.

Que, de conformidad con las Comunidades Autónomas en la Confe-  
rencia Sectorial de Asuntos Sociales, el Gobierno, por Acuerdo de Consejo  
de Ministros de fecha 21 de marzo de 1997, publicado en el «Boletín Oficial  
del Estado» en fecha 17 de abril, aprobó los criterios de distribución entre  
Comunidades Autónomas del crédito presupuestario 19.04.313L.453.01,  
Plan de Desarrollo Gitano, para proyectos de intervención social integral  
para la atención, prevención de la marginación e inserción del pueblo  
gitano.

Que habiéndose efectuado, conforme al procedimiento previsto en el  
Convenio antes citado, la determinación de las aportaciones económicas  
de las partes correspondientes al año 1997, procede instrumentarla a través  
del presente Protocolo Adicional, junto con la selección de proyectos rea-  
lizada por la Comunidad Autónoma Valenciana y aprobada, asimismo,  
a efectos de financiación conjunta.

Por todo lo manifestado, ambas partes acuerdan suscribir el presente  
«Protocolo adicional» al Convenio de cooperación suscrito con fecha 19  
de septiembre de 1995, el cual se registrará por las siguientes

**CLÁUSULAS**

Primera.—La incorporación como anexo al Convenio precitado en el  
primer párrafo del manifiesto, y para que formen parte integrante del  
mismo, de los proyectos seleccionados conjuntamente en el ejercicio 1997.

Que con cargo a la aplicación presupuestaria 19.04.313L.453.01, Plan  
de Desarrollo Gitano, la aportación económica del Ministerio de Trabajo  
y Asuntos Sociales para los fines del presente Protocolo es de 54.000.000  
de pesetas.

La Comunidad Valenciana y las Corporaciones Locales, en su caso,  
de conformidad con los acuerdos suscritos por ambas, se comprometen  
a aportar la cantidad de 36.000.000 de pesetas, de la que se ha presentado  
el correspondiente certificado de retención de crédito.

Segunda.—La dotación económica para la ejecución del Convenio, den-  
tro del ejercicio económico 1997, se desglosa entre los proyectos selec-  
cionados de la forma que figura en el anexo.

Tercera.—En lo posible, ambas Administraciones Públicas harán exten-  
sivos a años sucesivos los proyectos que cada año se determinen dentro  
del Plan de Desarrollo Gitano, en los términos establecidos al respecto  
en la cláusula octava del Convenio de 19 de septiembre de 1995.

Y, en prueba de conformidad, suscriben el presente Protocolo adicional,  
en duplicado ejemplar, en el lugar y fecha indicados en este documento.

Por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el Ministro de Trabajo  
y Asuntos Sociales, Javier Arenas Bocanegra.—Por la Comunidad Valen-  
ciana, la Consejera de Bienestar Social, Marcela Miró Pérez.

**ANEXO**

**COMUNIDAD AUTÓNOMA DE VALENCIA**

**Crédito 19.04.313L.453.01 Plan de Desarrollo Gitano. Año 1997**

Número Proy.	Provincia	Municipio y asentamiento	Entidad	Denominación del proyecto	Núm. Usuarios (E: Estimados)	Finan. M.º T. y AA. SS. — Pesetas	Finan. C. A. y/o CC. LL. — Pesetas	Total — Pesetas
1	Comunidad Va- lenciana.	Alicante. Mil viviendas.	Comunidad Autónoma.	Apoyo a la erradicación del chabolismo.	E 1.400	12.081.000	8.054.000	20.135.000
2	Comunidad Va- lenciana.	Castellón. Valencia. Alicante.	Comunidad Autónoma.	Apoyo a la escolarización infantil.	E 1.400	41.919.000	27.946.000	69.865.000
Totales .....					E 2.800	54.000.000	36.000.000	90.000.000

**2026**

*RESOLUCIÓN de 15 de diciembre de 1997, de la Dirección  
General de Trabajo, por la que se dispone la publicación  
del pacto extraestatutario, denominado Convenio Colectivo  
estatal extraestatutario para empresas de Mensajería, fir-  
mado entre los representantes de la Asociación Española  
de Empresas de Mensajería y la central sindical Unión  
General de Trabajadores (UGT).*

Vista la documentación presentada con fecha 9 de diciembre de 1997,  
al objeto de su depósito, referente al pacto extraestatutario, denominado

Convenio Colectivo estatal extraestatutario para empresas de Mensajería,  
a la vista de la misma deben considerarse como propuesta de la funda-  
mentación jurídica los siguientes

**Hechos**

Primero.—Que con fecha 9 de diciembre de 1997 tuvo entrada en el  
Registro de tal carácter de esta Dirección General de Trabajo la solicitud  
de tramitación del Convenio Colectivo estatal extraestatutario para empre-  
sas de Mensajería.

Segundo.—Que inicialmente el Convenio, que había de tener carácter general, se empezó a negociar por los representantes de las centrales sindicales UGT y CC. OO. y la Asociación Española de Empresas de Mensajería.

Tercero.—Que tras diversas reuniones mantenidas por los representantes sindicales y empresariales no se alcanzó el acuerdo de firmar un Convenio de eficacia general.

Cuarto.—Que al objeto de no dejar sin norma reguladora al sector, el sindicato UGT y la asociación empresarial acuerdan suscribir un Convenio extraestatutario, cuyo ámbito alcanzará a las empresas de la Asociación Española de Empresas de Mensajería y a los afiliados a UGT, así como a aquellos que se adhieran voluntariamente al referenciado Convenio.

A los hechos relacionados le son de aplicación los siguientes

#### Fundamentos de Derecho

Primero.—Que el Convenio Colectivo estatal extraestatutario de empresas de Mensajería no tiene las características propias de un Convenio Colectivo estatutario, regulado en el título III del Estatuto de los Trabajadores.

Segundo.—Que existen terceros interesados desconocidos en el procedimiento, ignorándose su domicilio, y que pueden verse afectados por la presente Resolución (artículo 3.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común).

Tercero.—Que el artículo 1, letra c), apartado 2, del Real Decreto 1756/1979, de 23 de noviembre, en relación con el artículo 1, apartado c), del Real Decreto-ley 5/1979, de 26 de enero, 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. Esta Dirección General de Trabajo asume las funciones que tenía encomendadas el citado Instituto, en virtud de lo establecido al respecto de 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 Asuntos Sociales, y se suprimen determinados organismos autónomos del Departamento.

Cuarto.—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 igual aplicación,

Esta Dirección General resuelve disponer la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo estatal extraestatutario de empresas de mensajería, suscrito por los representantes de la central sindical Unión General de Trabajadores (UGT) y la Asociación Española de Empresas de Mensajería (AEM), depositado en la Subdirección General de Programación y Actuación Administrativa, de esta Dirección General de Trabajo, a efectos de notificar a los interesados desconocidos y de domicilio ignorado.

Madrid, 15 de diciembre de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO DE EMPRESAS DE MENSAJERÍA

#### ACTA NÚMERO 6

En Madrid, a 1 de diciembre de 1997, se reúnen en la sede de la Asociación Española de Empresas de Mensajería (AEM) las personas que a continuación se reseñan, en las representaciones que igualmente se indican:

Por la Asociación de Empresas de Mensajería: Don Alberto Genescá, don Pedro Fullerat y doña María Luisa Arias; Asesor: Don Juan Virgili.

Por la Unión General de Trabajadores: Don José Sagredo, don José Miguel Barrachina, don Valentín Álvarez y don Emilio Cardero.

Los comparecientes en las indicadas representaciones manifiestan y pactan:

Primero.—Que en el sector se ha venido pactando Convenio estatal de eficacia general, salvo el correspondiente a los años 1994-1995, que fue de eficacia limitada, por firmarlo únicamente los comparecientes y no hacerlo el otro sindicato mayoritario, CC. OO.

Segundo.—Que en 21 de marzo de 1996 se constituyó la Comisión negociadora que debía pactar el Convenio siguiente, formada por las representaciones de los dos sindicatos indicados, UGT y CC. OO., y la Asociación Española de Empresas de Mensajería.

Tercero.—Que a pesar de las diversas reuniones mantenidas no se pudo alcanzar el acuerdo perseguido, por lo que en 30 de octubre de 1996 se dio por finalizada la negociación.

Cuarto.—Que al objeto de no dejar sin norma reguladora 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 pacto.

Y en prueba de conformidad con todo ello, firman la presente acta, así como el texto del Convenio.

### CONVENIO COLECTIVO ESTATAL EXTRAESTATUTARIO DE EMPRESAS DE MENSAJERÍA, AÑOS 1996-1997-1998-1999

#### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

##### Artículo 1. *Ámbito 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 un 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. *Ámbito 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 1999.

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

##### Artículo 4. *Denuncia.*

El Convenio finalizará el 31 de diciembre de 1999, 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, debiéndose 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 undécimo, 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 designará 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.

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

#### Artículo 10. *Facultades de la Dirección.*

1. La organización del trabajo en cada uno de los centros, dependencias y unidades de la empresa es facultad exclusiva de la Dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

2. En desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior, la Dirección de la empresa —a título enunciativo que no limitativo— tendrá las siguientes facultades:

- Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo.
- Adscribir a los trabajadores a las tareas, rutas, turnos y centros necesarios en cada momento, propias de su categoría.
- Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: Relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar, etc.
- Determinar los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta lo dispuesto específicamente en 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 necesario, con respecto a la jornada total pactada en los artículos 19 y 20 del presente Convenio.

#### Artículo 12. *Polivalencia y plena ocupación.*

Al objeto de que el trabajador esté ocupado toda la jornada, la Dirección de la empresa podrá facilitarle las tareas necesarias para ello, procurando respetar la profesionalidad de las categorías.

#### Artículo 13. *Plantillas.*

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

#### Artículo 14. *Grupos y categorías profesionales.*

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

2. Así como para determinar, mientras subsista el actual sistema, su grupo de cotización a la Seguridad Social.

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

## CAPÍTULO III

### Ingresos, ceses y promoción

#### Artículo 15. *Contratación.*

1. El ingreso de nuevos trabajadores se efectuará en cualquiera de las formas de contratación que las disposiciones legales vigentes permitan en cada momento, atendiendo a las necesidades de las empresas.

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

3. De conformidad con la previsión contenida en el artículo 15.1.B) del Estatuto de los Trabajadores se pacta que los contratos eventuales podrán tener una duración máxima de trece meses y medio dentro de un período de dieciocho.

Los contratos de esta naturaleza, vigentes a la fecha de entrada en vigor del Convenio, podrán acogerse a esta nueva duración.

4. Dentro de la actividad normal del sector se identifica como contrato por servicio determinado el vinculado a la duración del contrato de arrendamiento de servicios entre la empresa de Mensajería y su cliente, siempre que la prestación de servicios del trabajador se realice en forma exclusiva o preferente para dicho cliente.

#### 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 primera: 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.

### CAPÍTULO 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 el 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 de cada categoría.

#### Artículo 22. *Festivos.*

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

### CAPÍTULO V

#### Régimen de trabajo

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

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

#### Artículo 23. *Contenido de la 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.

#### Subsección 2.ª Normas específicas para Mensajeros

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

1. El trabajador que ostente la categoría 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 a vehículos (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 nonagésimo primero, 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 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.

## CAPÍTULO 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 establece en los siguientes cuadros:

1996

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
Dirección urgente ..	220	164	150	135	127
Dirección estándar .	150				
Kilómetros .....	29	29	29	29	29
Exceso P. M. ....	115	115	115	115	115
Tiempo espera .....	11	11	11	11	11
Coefficiente K .....	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9

1997 (\*)

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
Dirección urgente ..	223	167	153	137	129
Dirección estándar .	155	120			
Kilómetros .....	30	30	30	30	30
Exceso P. M. ....	115	115	115	115	115
Tiempo espera .....	11	11	11	11	11
Coefficiente K .....	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9

(\*) Los valores de la tabla para 1997 entrarán en vigor a partir de la fecha de entrada en vigor del Convenio. Hasta dicha fecha habrán regido los correspondientes a la tabla anterior de 1996.

1998 y 1999

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
Dirección urgente ..	228	170	156	140	132
Dirección estándar .	160	125			
Kilómetros .....	30	30	30	30	30
Exceso P. M. ....	115	115	115	115	115
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 ser 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 expresarán en pesetas por unidad de cómputo.

4. Cuando la empresa ponga a disposición del mensajero un medio de comunicación a cargo de aquella (emisora, «trunking», teléfono móvil, etc.), que facilitando su trabajo y disminuyendo sus gastos le permita un trabajo más cómodo y productivo, se compensará esta circunstancia detrayendo el importe de una dirección (estándar, si la hubiere, o normal) por cada jornada efectiva, en el momento de retribuir el trabajo realizado.

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

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 77.639 pesetas para el año 1996 y de 79.347 pesetas, para el año 1997, en todo el ámbito territorial de aplicación del Convenio.

En 1998 se aplicará a partir del 1 de enero, un incremento equivalente al porcentaje de inflación previsto para dicho año, sobre las referidas 79.347 pesetas, revisadas, en su caso, por aplicación de lo pactado en el artículo 42 del presente Convenio.

En 1999 se aplicará a partir del 1 de enero, un incremento equivalente al porcentaje de inflación previsto para dicho año sobre el importe definitivo de la retribución mínima garantizada de 1998.

Artículo 32. *Gastos de locomoción.*

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

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

donde:

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 abonarán a los mensajeros en cuantía equivalente al 5 por 100 de la retribución por unidad de obra regulada en el artículo 30.

SECCIÓN 2.<sup>a</sup> DE LOS ANDARINESArtículo 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 pesetas 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.<sup>a</sup> PERSONAL RESTANTEArtículo 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.<sup>a</sup> NORMAS COMUNESArtículo 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 cuatro 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 ingreso en cuenta el resguardo de la transferencia podrá suplir la firma del trabajador en el recibo de salarios, si así interesa a la empresa.

3. Las empresas facilitarán a su personal mensajero la documentación necesaria (listados, resúmenes o copias de los albaranes) para que puedan comprobar la correcta confección de sus recibos de salarios.

Artículo 42. *Cláusulas de revisión e incremento.*

1. Los valores de la retribución por unidad de obra del artículo 30 del Convenio regirán para los cuatro años de vigencia del mismo a razón de los precios señalados para cada año, teniendo en cuenta que los referidos a 1997, empiezan a regir a partir de la fecha de firma del Convenio. Estos valores no serán objeto de revisión.
2. La retribución mínima garantizada del artículo 31 podrá sufrir las siguientes revisiones:

El valor de 1996 es ya firme.

El valor fijado para 1997 podrá ser revisado en la diferencia porcentual existente entre el IPC real de 1997 y el incremento del 2,2 por 100 ya aplicado. Esta revisión surtirá efectos a partir del 1 de enero de 1997.

El valor inicialmente fijado el 1 de enero de 1998, será objeto de revisión, cuando se conozca el IPC real de 1998, para situarlo con efectos de 1 de enero de 1998, en una cantidad igual a aplicar sobre el valor definitivo de 1997, un incremento igual al IPC real de 1998 más un punto.

El valor inicialmente fijado el 1 de enero de 1999, será objeto de revisión cuando se conozca el IPC real de 1999, para situarlo con efectos al 1 de enero de 1999, en una cantidad igual a aplicar sobre el valor definitivo de 1998, un incremento igual al IPC real de 1999 más 0,75 puntos.

3. Como anexo II al Convenio figuran las tablas salariales para 1996 y 1997, a las que se aplicarán los mismos criterios de revisión del punto 2 anterior, para los años 1996, 1997, 1998 y 1999, con las siguientes excepciones:

- a) Se exceptúa de la posible revisión para 1997 la categoría de Conductor de nueva creación a partir de la fecha de firma del Convenio.
- b) Para las categorías de Andarín, Mozo o Peón, Ordenanza, aspirante Administrativo y Auxiliar administrativo, la mejora de incremento en la revisión de 1999 no será de 0,75 puntos si no de 1,25 puntos.

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

## CAPÍTULO VII

## Licencias, suspensión y extinción del contrato

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 un 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 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 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.

#### 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 la 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.

### CAPÍTULO VIII

#### Faltas y sanciones

#### Artículo 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 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. 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 ostentativa 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, mediante 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 notoria 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 ... 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. Falsar el albarán del servicio imitando firmas de los clientes o destinatarios o liquidando en el mismo importes distintos a los del servicio realizado.

12. No entregar a la empresa, en dos o más ocasiones en el plazo de 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 uno a quince días.
3. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo, de dieciséis a ciento veinte 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.

### CAPÍTULO IX

#### Disposiciones varias

#### Artículo 52. Acción sindical.

1. En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en 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 la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador y previa conformidad, siempre, de éste.

#### Artículo 52. Equipo de trabajo.

1. La empresa entregará a los mensajeros, 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, para el de invalidez permanente y absoluta para todo trabajador.

2. Este seguro cubrirá el riesgo de accidente de trabajo y será independiente de las prestaciones derivadas a la pertenencia al Régimen General de la Seguridad Social.

3. Las primas derivadas de la contratación del seguro serán a cargo de la empresa, que asumirá exclusivamente dicha obligación. El pago de los capitales asegurados será de cuenta de la compañía aseguradora.

#### Artículo 55. Complemento por incapacidad temporal.

1. En los procesos por incapacidad temporal derivada de accidentes de trabajo, y con la 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 veintiún días y desde el primero.

#### Artículo 56. Suspensión del permiso de circulación.

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 tendrá 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 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 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 1.500.000 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 1. Personal de tráfico**

	Grupo cotización Seguridad Social
1. Mensajero.	8
2. Conductor.	8
3. Andarín.	9

**Grupo 2. Personal administrativo, informático y de control**

4. Jefe de Primera.	3
5. Jefe de Segunda.	3
6. Oficial de Primera.	5
7. Oficial de Segunda.	5
8. Auxiliar.	7
9. Aspirante.	11

**Grupo 3. Personal subalterno y de oficios varios**

10. Ordenanza.	6
11. Vigilante.	6
12. Encargado de Oficios Varios.	5
13. Oficial de Oficios Varios.	8
14. Mozo o Peón.	10

**B) DEFINICIONES**

**Personal de tráfico**

Es el que realiza personalmente los trabajos de mensajería.

1. Mensajero: Es el trabajador cuya actividad consiste en la realización personal de los servicios de recogida, trámite, custodia, transporte y entrega de documentos, mercancías y pequeña paquetería en general.

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

2. Conductor de vehículos ligeros de mensajería: El empleado, por cuenta ajena, que conduce un vehículo ligero de cuatro ruedas, propiedad de la empresa.

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

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

**Personal de control y administrativo**

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

4. Jefe de Primera: Es el empleado que, al mando de otros Jefes, lleva la dirección de un centro de trabajo o conjunto de unidades operativas.

5. Jefe de Segunda: 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 diez trabajadores.

6. Oficial de Primera: Es el trabajador que, bajo su propia responsabilidad, realiza, con la máxima perfección, trabajos que requieren iniciativa, pudiendo tener bajo su mando a personal administrativo de inferior categoría.

Se adscriben a esta categoría los Programadores Informáticos.

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

Se adscriben a esta categoría los Controladores de Tráfico y Promotores Comerciales.

8. Auxiliares: Es el trabajador, mayor de 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.

9. 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 primero 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 empresa.

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

11. Vigilante: Tiene a su cargo el servicio de vigilancia nocturna 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.

12. Encargado de Oficios Varios: Es quien, teniendo conocimiento de los distintos oficios, pudiendo tener bajo su mando a Oficiales y Peones de diversos oficios, realiza y dirige labores de mantenimiento y conservación de los locales y maquinaria de las empresas.

13. Oficial de Oficios Varios: Incluye al personal como Mecánicos, Carpinteros, Electricistas, etc. que, con perfecto conocimiento de uno o varios oficios, y siguiendo las directrices y órdenes de la empresa, llevan a cabo su cometido con plena responsabilidad y autonomía.

14. Mozo o Peón: Es el trabajador que realiza principalmente funciones manuales en las que predomina el esfuerzo.

Se adscribe a esta categoría el personal de limpieza.

**ANEXO II**

**Tabla salarial 1996**

Categorías profesionales	Salario mensual — Pesetas
Jefe de primera .....	118.367
Jefe de segunda .....	110.018
Oficial de primera .....	104.768
Oficial de segunda .....	93.626
Auxiliar .....	77.415
Aspirantes de dieciséis y diecisiete años .....	53.691
Ordenanza .....	68.675
Vigilante .....	68.675
Encargado de oficios varios .....	101.790
Oficial de oficios varios .....	92.249
Mozo o Peón .....	68.675
Andarín .....	68.675

Tabla salarial 1997

Categorías profesionales	Salario mensual — Pesetas
Jefe de primera .....	120.971
Jefe de segunda .....	112.438
Oficial de primera .....	109.832
Oficial de segunda .....	95.686
Auxiliar .....	79.118
Aspirantes de dieciséis y diecisiete años .....	54.872
Ordenanza .....	70.186
Vigilante .....	70.186
Encargado de oficios varios .....	104.029
Oficial de oficios varios .....	94.278
Mozo o Peón .....	70.186
Andarín .....	70.186
Conductor .....	90.000

**2027** RESOLUCIÓN de 18 de diciembre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Neumáticos Michelin, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Neumáticos Michelin, Sociedad Anónima» (número código: 9011402), que fue suscrito con fecha 21 de octubre de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por los Comités de Empresa y Delegados de Personal de los distintos centros de trabajo, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo 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, 18 de diciembre de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO AÑOS 1997 Y 1998 DE «NEUMÁTICOS MICHELÍN, SOCIEDAD ANÓNIMA»

### CAPÍTULO I

#### Ámbitos

##### Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio afectará a los centros de trabajo de Burgos, Coslada, León, Madrid, Santa Perpetua de la Moguda, Santiago, Sevilla, Valencia y el resto del personal de «Neumáticos Michelin, Sociedad Anónima», no afectado a los centros de Almería, Aranda de Duero, Lasarte, Valladolid y Vitoria.

##### Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores fijos y eventuales que presten sus servicios en los centros de trabajo mencionados en el artículo anterior, exceptuando del área económica del presente Convenio:

Al personal directivo que desarrolla funciones de planificación, dirección y coordinación de las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Al personal comercial que desarrolla funciones de ventas, formación comercial, venta por teléfono y marketing sobre el terreno.

##### Artículo 3. *Ámbito de vigencia.*

El presente Convenio será de aplicación desde el 1 de enero de 1997 al 31 de diciembre de 1998.

La denuncia del presente Convenio será automática el día 1 de diciembre de 1998; a partir de dicha fecha la parte social presentará la plataforma reivindicativa para las negociaciones del próximo Convenio, comprometiéndose la empresa a iniciar las deliberaciones del mismo una vez conocidos los datos oficiales sobre inflación (IPC) definitiva del año.

Se entiende que el presente Convenio seguirá vigente en su parte dispositiva mientras no sea sustituido por un nuevo Convenio.

### CAPÍTULO II

#### Área económica

##### Artículo 4. *Incremento Salarial.*

Año 1997:

El salario anual a aplicar a partir de 1 de enero de 1997 será el correspondiente a diciembre de 1996, con revisión salarial, incrementada en un 2,6 por 100.

Año 1998:

El salario anual a aplicar a partir de 1 de enero de 1998 será el correspondiente a diciembre de 1997, con revisión salarial, incrementada en un 2 por 100.

##### Artículo 5. *Garantía salarial.*

Año 1997:

Se establece una garantía salarial para este año de 0,5 puntos por encima del IPC real del año 1997, establecido por el INE. Conocido el IPC real de 1997, se realizará una revisión de los conceptos salariales que más adelante se indican, si la suma del IPC real de 1997 más la garantía salarial es superior al incremento pactado en el artículo 4 y en la cuantía en que tal suma supere el incremento pactado para 1997 (2,6 por 100).

Si dicha suma (IPC real 97 + 0,5 por 100) fuese inferior al 2,6 por 100:

El resultado se aplicará a los valores de diciembre de 1996 (en los conceptos afectados por la garantía) para obtener así la base sobre la que se calcularán los incrementos pactados para 1998.

En todo caso, el incremento de 2,2 por 100 quedará garantizado como mínimo para este año.

Año 1998:

Se establece una garantía salarial para este año de 0,5 puntos por encima de IPC real del año 1998, establecido por el INE. Conocido el IPC real de 1998, se realizará una revisión de los conceptos salariales que más adelante se indican, si la suma del IPC real de 1998 más la garantía salarial es superior al incremento pactado en el artículo 4 y en la cuantía en que tal suma supere el incremento pactado para 1998 (2 por 100).

Años 1997 y 1998:

Si hubiese lugar a la revisión aquí pactada, ésta tendría efectos retroactivos desde el 1 de enero de cada año, aplicándose de una sola vez, después de que el IPC real de 1997 y 1998, respectivamente, sea conocido oficialmente.

La revisión, caso de producirse, en cualquiera de los dos años afectará exclusivamente a los siguientes conceptos salariales:

- Salario base.
- Situación salarial individual, sin antigüedad.
- Plus sistema (Burgos).
- Antigüedad.
- Resto de pluses (artículo 10).

Forma de abono de la garantía:

Si el importe del abono derivado de la aplicación de la garantía fuese inferior o igual a 0,3 por 100, se utilizará la fórmula recogida en la disposición adicional segunda: «Forma de abono de la garantía», que se incluye al final de este Convenio.