

Ingenieros Técnicos Forestales

- 1.º Álvarez Esteban, Carlos Miguel. Universidad de Valladolid.

Ingenieros Técnicos Industriales

- 1.º Nuño González, Fernando. Universidad de Burgos.
 2.º Mariño Mariño, José Manuel. Universidad del País Vasco.
 3.º Ramos Fernández, César. Universidad Politécnica de Madrid.
 Mención especial: García Pardo, Pedro José. Universidad de Murcia.
 Mención especial: Zumel Vaquero, Pablo. Universidad de Valladolid.

Informática (Diplomatura)

- 1.º Luz Romero, Pedro Antonio. Universidad de Córdoba.
 2.º Solá Bayarri, David. Universidad Politécnica de Valencia.
 3.º Largo Martín, Miguel Angel. Universidad de Valladolid.

Ingenieros Técnicos de Minas

Mención especial: Sánchez Egea, Julián. Universidad de Murcia.

Ingenieros Técnicos de Obras Públicas

- 1.º Rosell Esteve, Miguel Angel. Universidad Politécnica de Valencia.
 2.º García Solera, Valentín. Universidad Politécnica de Valencia.
 3.º Guerrero Alvarez, Ana Isabel. Universidad de Salamanca.

Ingenieros Técnicos de Telecomunicación

- 1.º López Guillén, María Elena. Universidad de Alcalá de Henares.
 2.º González Carpio, José Luis. Universidad de Alcalá de Henares.
 3.º Campillos González, Esteban. Universidad Politécnica de Madrid.

Ingenieros Técnicos Topógrafos

- 1.º Pavo López, Marcos Francisco. Universidad Politécnica de Madrid.
 2.º González Blázquez, Raúl. Universidad Politécnica de Madrid.
 Mención especial: García-Rojo Martínez, Isabel María. Universidad Politécnica de Madrid.

IV. Humanidades*Bellas Artes*

- 1.º Pérez Camarero, Pilar. Universidad Complutense.
 2.º Vallejo Delgado, Consuelo. Universidad de Granada.
 3.º Montoya Hortelano, José. Universidad de Barcelona.

Filología

- 1.º Río Rey, Carmen. Universidad de Santiago de Compostela.
 2.º Fernández García, Francisco. Universidad de Granada.
 3.º Carreres Rodríguez, María Angeles. Universidad de Valencia.
 Mención especial: Olmo Puertas, Francisco. Universidad de Granada.
 Mención especial: Essig García, Daniel. Universidad Autónoma de Madrid.

Geografía e Historia

- 1.º Rodríguez Ortega, Nuria. Universidad de Málaga.
 2.º Rausell Guillot, Helena. Universidad de Valencia.
 3.º García Alvarez, Antonio Jacobo. Universidad Autónoma de Madrid.
 Mención especial: Soler Molina, Joan Abel. Universidad de Valencia.
 Mención especial: Puchades Bataller, Ramón José. Universidad de Valencia.
 Mención especial: Suárez Blanco, Sergio. Universidad Complutense.

Traducción e Interpretación

- 1.º Mangirón Hevia, María del Carmen. Universidad Autónoma de Barcelona.

**MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES**

12190 RESOLUCION de 8 de mayo de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Intercop Ibérica, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Intercop Ibérica, Sociedad Anónima» (número código 9010122), que fue suscrito con fecha 30 de enero de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Delegado de personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 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, 8 de mayo de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LA EMPRESA
DE SERVICIOS «INTERCOP IBERICA, SOCIEDAD ANONIMA»,
Y SUS TRABAJADORES**

Artículo 1. *Ambito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo, establece las bases para las relaciones entre la empresa «Intercop Ibérica, Sociedad Anónima», y sus trabajadores.

Artículo 2. *Ambito territorial.*

Las normas de este Convenio Colectivo nacional, serán de aplicación en todo el territorio español.

Artículo 3. *Ambito funcional.*

El presente Convenio será de aplicación a la empresa «Intercop Ibérica, Sociedad Anónima», y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar servicios de mensajería y distribución de toda clase de correspondencia y paquetería, atención social a la tercera edad y a disminuidos físicos y psíquicos. Control de calidad de servicios prestados o productos fabricados por otras empresas, asistencia administrativa, técnica o comercial a organismos públicos y privados, limpieza de edificios, oficinas y despachos, zonas deportivas, parques y jardines, su mantenimiento y el de las instalaciones. Lectura de contadores medidores de servicios diversos y cobro de recibos a otras empresas y toda clase de servicios a clientes externos.

Artículo 4. *Duración.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1996, sea cual fuese la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1999.

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

Artículo 5. *Denuncia.*

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar la expiración de la vigencia del Convenio o de sus posibles prórrogas automáticas debiendo

hacerlo con un mínimo de tres meses antes del respectivo vencimiento. La denuncia se hará mediante comunicación fehaciente a la otra parte y a la Dirección General de Trabajo.

Artículo 6. *Revisión salarial anual.*

Se efectuará sobre todos los conceptos y tablas económicas del presente Convenio Colectivo, de acuerdo con lo siguiente:

- Año 1996: Tabla salarial, anexo I.
- Año 1997: IPC previsto por el Gobierno, año 1996.
- Año 1998: IPC previsto por el Gobierno, año 1997.
- Año 1999: IPC previsto por el Gobierno, año 1998.

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

Se constituye una comisión cuyas funciones serán las siguientes:

- A) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- B) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.

1. En estos casos se planteará por escrito la cuestión objeto de litigio, ante la Comisión de Interpretación, Conciliación, y Arbitraje, la cual se reunirá necesariamente en el plazo de siete días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.

2. Establecer el carácter de vinculante del pronunciamiento de la Comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este Convenio que le sean sometidos por acuerdo de ambas partes.

3. La composición de la Comisión estará integrada por un miembro de la empresa y un miembro de la representación social firmante de este Convenio.

4. La Comisión fija como sede de reuniones el domicilio social de la empresa, calle Corazón de María, número 21 (Madrid). Cualquiera de los componentes de esta Comisión, podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo en el plazo de setenta y dos horas anteriores a la convocatoria.

5. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas un número mínimo de un miembro de la empresa y cualquier representación social firmante en este Convenio, habiendo sido debidamente convocadas, según especifica el apartado cuarto de este artículo.

- C) Seguimiento de la aplicación de lo pactado.
- D) Composición de la Comisión Paritaria:

En representación de los trabajadores, don Miguel Angel Barral Pedrero.
En representación de la empresa, don Francisco Luis Laso Noya.

Artículo 8. *Compensación, absorción y garantía -ad personam-.*

Las condiciones contenidas en este Convenio son compensables y absorbibles respecto a las que vinieran rigiendo anteriormente estimadas en su conjunto y cómputo anual; y por todos los conceptos y pluses que se vinieran percibiendo.

Por ser condiciones mínimas las de este Convenio Colectivo nacional, se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual.

Todas las condiciones económicas pactadas por encima de las establecidas en el presente Convenio serán respetadas.

Artículo 9. *Dirección y control de la actividad laboral.*

1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio, es facultad de la Dirección de la empresa.

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

- a) Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo.
- b) Adscribir a los trabajadores a las tareas, rutas, turnos y centros necesarios en cada momento, propias de su categoría y funciones.
- c) Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: Relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar, etc.
- d) Determinar los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo.

e) Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana.

Artículo 10. *Derechos de los trabajadores.*

Los trabajadores tienen derecho a que se les de un trabajo efectivo y de acuerdo con su categoría profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, a su integridad física y a una adecuada política de seguridad, consideración debida a su dignidad, a la percepción puntual de la remuneración pactada, al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

Artículo 11. *Obligaciones de los trabajadores.*

Los trabajadores tienen como deberes básicos el cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten; cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, no concurrir con la actividad de la empresa, contribuir a la mejora de la productividad. El trabajador cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos, para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

Artículo 12. *Clasificación profesional.*

Las categorías consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

Todo empleado estará obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional. Las empresas podrán conceder y revocar libremente poderes al personal que estime oportuno y siempre que no implique apoderamiento general. Aquella circunstancia no variará a la clasificación que por sus funciones le corresponda y sin perjuicio de la mayor retribución que, por el otorgamiento de poderes se le conceda.

Artículo 13. *Categorías.*

1. Personal directivo y titulado:

Director general.
Director administrativo.
Director de personal.
Jefe de departamento.
Titulado de grado superior.
Titulado de grado medio.

2. Personal administrativo:

Jefe de primera Administrativo.
Jefe de segunda Administrativo.
Oficial de primera.
Oficial de segunda.
Vendedor.
Auxiliar.
Aspirante.
Telefonista.

3. Mandos intermedios:

Jefe general de servicios.
Jefe de servicios.
Jefe de tráfico.
Inspector.

5. Oficios varios servicios externos:

Oficial de primera de mantenimiento.
Oficial de segunda de mantenimiento.

Oficial de tercera de mantenimiento.
 Jardínero.
 Limpiador.
 Encargado de almacén.
 Auxiliar de mercancías.
 Auxiliar.
 Mensajero.
 Andarín.
 Conductor-Repertidor.
 Telefonista-Recepcionista.
 Azafata.
 Ordenanza.
 Conserje.
 Celador.
 Operador.
 Supervisor.
 Cobrador.
 Chófer.
 Asistente social de primera.
 Asistente social de segunda.
 Lector de contadores.
 Ayudante.
 Peón.

Artículo 14. *Personal directivo y titulado.*

A) Director general.—Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de la empresa, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.

B) Director administrativo.—Es quien con título adecuado o con amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de las funciones administrativas en su más amplio sentido y planifica, programa y controla la administración de la empresa.

C) Director de personal.—Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones relacionadas con la gestión de personal en su más amplio sentido.

D) Jefe de departamento.—Es quien con o sin título, bajo la dependencia directa de la dirección de que depende lleva la responsabilidad directa de uno o más departamentos.

E) Titulado de grado superior o Titulado de grado medio.—Titulados son aquellos que aplican sus títulos de grados superiores o en grado medio y los conocimientos a ellos debido al proceso técnico de la empresa.

Artículo 15. *Personal administrativo.*

A) Jefe de primera.—Es el que provisto o no de poderes limitados, está encargado y tiene la responsabilidad directa de la oficina de la empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas, a las que imprime unidad. Lo será el jefe de compras, así como el jefe de ventas, responsables de los aprovisionamientos y compras de material y utillaje el primero y de la promoción comercial y captación de clientes para la empresa el segundo, estando ambos bajo control e instrucción de la dirección comercial de la empresa.

B) Jefe de segunda.—Es quien provisto o no de poder limitado está encargado de orientar, sugerir y dar unidad a la sección o dependencia administrativa que tenga a su cargo, así como de distribuir los trabajos entre el personal que de él dependa.

C) Oficial de primera.—Es el empleado, mayor de veinte años, que actúa bajo las órdenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere un cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

D) Oficial de segunda.—Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe, realiza tareas administrativas y contables de carácter secundario que requieren conocimientos generales de técnica administrativa.

E) Vendedor.—Es el empleado afectado al departamento comercial de la empresa y a su único servicio, que realiza las funciones de prospección del mercado y la promoción y venta de los servicios de mensajería y paquetería, realizando los desplazamientos necesarios tanto para la captación de clientes, como para la atención a los mismos una vez contratados.

F) Auxiliar.—Es el empleado mayor de dieciocho años que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas elementales y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

G) Aspirante.—Es el empleado de edad comprendida entre los dieciséis y dieciocho años que se inicia en los trabajos de contabilidad y burocráticos para alcanzar la necesaria práctica profesional.

H) Telefonista.—Es el empleado que tiene como principal misión estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica, pudiendo realizar tareas administrativas auxiliares.

Artículo 16. *Mandos intermedios.*

A) Jefe general de servicios.—Es el empleado que, procedente o no del grupo operativo, y por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con plena responsabilidad y a las inmediatas órdenes de sus superiores de una forma más práctica que teórica, cuida y es responsable del orden, disciplina, vigilancia, distribución, asignación del trabajo y ejerce las funciones específicas que le son delegadas, con control general de todos los supervisores sobre el comportamiento de sus empleados para su gratificación, promoción o sanción en el ámbito laboral.

B) Jefe de servicios.—Es el empleado que, a las órdenes directas del Jefe general de servicios, planifica, distribuye y controla al personal operativo, siendo el responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la misma.

C) Jefe de tráfico.—Es el empleado que, a las órdenes directas del Jefe de servicios, tiene a su cargo la prestación de los servicios de conducción y traslado de bienes, estando bajo sus órdenes la totalidad del personal operativo, siendo responsable de la distribución, control del personal citado y de los vehículos, así como de los trayectos, rutas, consumos, mantenimiento y conservación del parque móvil.

D) Inspector.—Es aquel mando que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dando cuenta inmediatamente al Encargado o Jefe inmediato correspondiente de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados.

Artículo 17. *Oficios varios servicios externos.*

A) Oficial de primera de mantenimiento.—Es el empleado mayor de veintitrés años que actúa bajo las órdenes de un Jefe, tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere preparación y condiciones adecuadas para el oficio designado.

B) Oficial de segunda de mantenimiento.—Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe, realiza tareas determinadas que requieren conocimientos generales del oficio designado.

C) Oficial de tercera de mantenimiento.—Es el empleado encargado de realizar tareas concretas que no constituyen labor calificada de oficio o que bajo la inmediata dependencia de un oficial colabora en funciones propias de éste bajo su responsabilidad.

D) Jardínero.—Es aquel trabajador mayor de dieciocho años que se dedica al mantenimiento, conservación y creación de parques y jardines.

E) Limpiador.—Es aquella persona mayor de dieciocho años que se dedica a la limpieza y conservación de edificios y calles, así como de sus instalaciones, oficinas, despachos y viviendas.

F) Encargado de almacén.—Es aquel trabajador mayor de dieciocho años que gestiona el almacén tanto en sus entradas como en sus salidas, así como las solicitudes de pedidos, llevando la labor administrativa y de control del mismo.

G) Auxiliar de mercancías.—Lo mismo que el anterior, siendo su labor, informar, depositar, apoyo de etiquetado e inventarios de mercancías varias.

H) Auxiliar.—Es el empleado mayor de dieciocho años que su actividad la dedica a cuestiones elementales del oficio designado.

I) Mensajero.—Es aquel operario mayor de dieciocho años que presta sus servicios de mensajería con vehículo propio o de la empresa, distribuyendo paquetería y cartas, así como cualquier otro servicio de esta índole.

J) 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 de transporte públicos urbanos y/o interurbanos o bien, cuando las distancias a recorrer lo permitan, realizará el servicio andando.

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 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.

K) Conductor-Repartidor.—Son aquellos trabajadores que estando en posesión del permiso de conducir adecuado al vehículo a utilizar, que podrá ser de su propiedad o facilitado por la empresa, deberá desempeñar los servicios:

1. Recogida, trámite, custodia, transporte y entrega de documentos y 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 de su jornada— los errores de entrega que le sean imputables.

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 dichos equipos 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 de la forma en que deben ser prestados los servicios.

L) Telefonista-Recepcionista.—Tendrá la función de estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica y/o encargada de recibir visitas, etcétera, y atenderlos y orientarlos.

M) Azafata.—Es la persona mayor de dieciocho años, encargada de recibir a los clientes, averiguar sus deseos, proporcionar la información que solicitan, anunciarles y conducirles ante la persona o personas con quien deseen hablar atendiendo las solicitudes de información. Prestará los servicios tanto fuera como dentro de la empresa, en exposiciones, congresos etc. hablando normalmente dos idiomas incluido el de origen.

N) Ordenanza.—Es el trabajador mayor de dieciocho años que, con elementales conocimientos y responsabilidad, se le encomiendan recados, cobros, pagos, recepción y entrega de correspondencia y documentos, pudiendo realizar en oficinas tareas de índole elemental por orden específica de sus superiores.

O) Conserje.—Es el operario mayor de dieciocho años encargado de realizar las tareas de información y control al público, así como el realizar pequeñas tareas administrativas.

P) Celador.—Es aquel trabajador mayor de dieciocho años que desempeña sus funciones de control de entrada y de información en hospitales, así como el realizar pequeñas tareas administrativas.

Q) Operador.—Es aquel trabajador mayor de dieciocho años, que realiza funciones de operador en una centralita de teléfonos, realizando pequeñas labores administrativas cuando se le encomiende.

R) Supervisor.—Es aquel operario encargado de supervisar los sistemas de control y accesos a edificios, así como de su mantenimiento.

R) Cobrador.—Es aquel trabajador mayor de dieciocho años que realiza funciones de cobranza de cualquier índole, sean recibos de luz, agua, bancarios, etc.

S) Chófer.—Es aquel operario mayor de dieciocho años y que con el carné de conducir suficiente, realiza labores de conducción de vehículos, sea en transportes públicos o privados.

T) Asistente social de primera.—Es aquel trabajador mayor de dieciocho años y con la titulación adecuada se encargará de coordinar tanto con organismos públicos como privados la labor de asistencia social a disminuidos físicos y psíquicos, así como el cuidado de personas de la tercera edad y el gestionar un grupo de asistentes.

U) Asistente social de segunda.—Es el trabajador mayor de dieciocho años y que con la titulación necesaria se dedicará a la asistencia y cuidado de personas disminuidas físicas y psíquicas, así como el cuidado de personas de la tercera edad.

V) Lector-Contador.—Es la persona encargada de leer los contadores de agua, luz, gas, etc., y distribuir las facturas entre los usuarios.

X) Ayudante.—Es aquel trabajador menor de dieciocho años encargado de realizar tareas concretas que no constituyen labor calificada de oficio o que bajo la inmediata dependencia de un oficial colabora en funciones propias de éste, bajo su responsabilidad.

Y) Peón.—Es el operario mayor de dieciocho años encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzos y atención, sin las exigencias de práctica operativa alguna.

Artículo 18. Adscripción del personal (artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores).

De acuerdo con el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, el cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí misma la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado de los derechos y deberes laborales del anterior.

Artículo 19. Período de prueba.

El ingreso se entenderá provisional siempre que se concierte por escrito, hasta que no se haya cumplido el período de prueba, que para cada grupo del personal se detalla a continuación:

Personal directivo y titulado: Seis meses.

Personal administrativo: Tres meses.

Mandos intermedios: Tres meses.

Personal operativo: Dos meses.

Oficios varios: Dos meses (excepto Peón y Ayudante, que serán quince días).

Durante este período tanto la empresa como los trabajadores podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización.

Una vez concluido el mismo, el trabajador continuará en la empresa, computándose el período de prueba a efectos de antigüedad.

En cualquier caso el trabajador durante el período de prueba percibirá como mínimo la remuneración correspondiente a la categoría profesional para la que fue contratado.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 20.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo el siguiente plazo de preaviso:

Personal del grupo directivo y titulados: Dos meses.

Administrativos y mandos intermedios: Un mes.

Operativos y oficios varios: Quince días.

En el caso de cese por voluntad del trabajador, el personal directivo, titulado y técnico deberá preavisar su baja con una antelación no inferior a dos meses. El personal administrativo o de mando intermedio, el personal operativo, subalterno y de oficios varios, con quince días hábiles de antelación. La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes a quince días hábiles sin la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de dicho período. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo.

La falta de preaviso por parte de la empresa en casos de finalización del contrato, de quince días, según prevé la legislación vigente, dará lugar

a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera efectuado en período inferior al previsto.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de baja, sin embargo, si en el momento de causar baja, el trabajador no hubiese devuelto a la empresa los útiles, prendas de trabajo, documentos, etc., que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquélla, se condicionará a tal entrega el abono de su liquidación.

Artículo 21. *Lugar de trabajo.*

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 establecido en el artículo 9.

Igualmente podrá efectuar los cambios de horarios que estime necesarios, con respecto a la jornada pactada en el artículo 25 del presente Convenio Colectivo, con el debido conocimiento de los representantes de los trabajadores. Se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una macro-concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a media hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores. Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los productores de la empresa incluida en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Artículo 22. *Destacamentos.*

Se entenderá por destacamento el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población situada fuera de la localidad, para atender trabajos encomendados por la empresa. El destacamento no podrá durar más de tres meses, procurándose escoger para el mismo al personal que resulte menos perjudicado prefiriéndose en primer lugar a los que hayan solicitado la realización del destacamento, si reune la capacidad suficiente para desempeñar las tareas del mismo, después a los solteros y finalmente a los casados. El personal destacado tendrá derecho al percibo de los salarios, dietas y gastos de viaje que por su categoría le corresponda hasta su finalización o conversión en traslado por necesidades del servicio.

El acuerdo para la asignación al destacamento será entre el trabajador y la empresa y en su caso de no haber acuerdo será oída la representación de los trabajadores.

Artículo 23. *Desplazamientos.*

El personal que salga de su residencia por causa del servicio desplazándose fuera de su localidad, en el sentido que a tal palabra se le da en el artículo 22 del presente Convenio Colectivo Nacional, tendrá derecho al percibo de dietas. En el caso de que no se desplace en vehículo de la empresa, tendrá derecho a que se le abone, además, el importe del billete en medio de transporte idóneo.

Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador, se abonará 20 pesetas el kilómetro.

Artículo 24. *Importe de las dietas.*

El importe de las dietas acordadas en este Convenio Colectivo será:

- 1.250 pesetas cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.
- 2.250 pesetas cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.
- 3.650 pesetas cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar.
- 5.000 pesetas cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas.

Artículo 25. *Traslados.*

Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que impliquen cambio de residencia, y podrán ser determinados por alguna de las siguientes causas:

- 1. Petición del trabajador o permuta.
- 2. Mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

3. Por necesidades del servicio, previo informe de la representación de los trabajadores.

El traslado no dará derecho a dietas.

En los traslados a petición del trabajador y en los de permuta no habrá lugar ni derecho a indemnización por los gastos que se originen por el cambio de residencia. La fecha de petición del traslado o permuta se considerará prioritaria para acceder a la misma.

Los traslados realizados por mutuo acuerdo se regirán por los pactos que se hayan establecido.

En los traslados por necesidades del servicio las empresas habrán de demostrar la urgencia de las necesidades y tendrán en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de los trabajadores. En caso de oposición por parte del trabajador se estará a lo establecido sobre esta materia por el Real Decreto Legislativo 1/1995. El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos de viaje de traslado y de los familiares que con él convivan, el transporte gratuito del mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a dos mensualidades de salario real.

El trabajador que haya sido trasladado por necesidades del servicio no podrá ser trasladado de nuevo en un plazo de cinco años, salvo acuerdo mutuo.

El destacamento que supere en duración el período de tres meses, en la misma población, se considerará como traslado por necesidades del servicio.

Artículo 26. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo será de mil ochocientos nueve horas en cómputo mensual, a razón de 164,27 por mes. No obstante, en ambos casos, las empresas, de acuerdo con la representación de los trabajadores podrán establecer fórmulas alternativas para el cálculo de la jornada mensual a realizar.

Asimismo, si un trabajador por necesidades del servicio no pudiese realizar su jornada mensual, deberá compensar su jornada en los cuatro meses siguientes.

Igualmente, en aquellos centros con sistema de trabajo específico en donde no sea posible tal compensación podrán acordar con los representantes de los trabajadores otros cómputos distintos a los establecidos en este artículo.

Se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las veintidós horas y las seis horas.

Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente, deberá mediar un mínimo de trece horas, salvo en los casos siguientes: a) por especial urgencia o perentoria necesidad, b) en el trabajo a turnos.

Al iniciar y terminar la jornada el trabajador deberá encontrarse en la central o hallarse realizando un servicio previamente asignado o fijo.

Si la jornada de trabajo fuera partida el trabajador tendrá derecho, al menos, a una hora de descanso entre la jornada de la mañana y de la tarde.

Las empresas someterán a la aprobación de los representantes de los trabajadores el correspondiente horario de trabajo de su personal y lo coordinarán en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento. La representación de los trabajadores será informada de la organización de los turnos y relevos.

Dadas las especiales características de la actividad, se entenderán de carácter ininterrumpido el funcionamiento de los centros de trabajo, debiéndose respetar siempre la jornada máxima del trabajador.

Artículo 27. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 26 de este Convenio Colectivo (salvo que se hubiese pactado el salario por unidad de obra), siendo el importe el indicado en el anexo salarial y el valor asignado a cualquiera que se realice dentro de las veinticuatro horas del día.

El valor asignado en el anexo I a las horas extraordinarias son calificadas tanto para las horas extras laborales como para las festivas. Si bien la realización de horas extraordinarias es de libre aceptación del trabajador, cuando se inicie un servicio, deberá proseguir hasta su conclusión. El período de tiempo que exceda de la jornada ordinaria de trabajo se abonará como horas extraordinarias.

De conformidad con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes pactan que la empresa podrá compensar las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

A los efectos de lo dispuesto en el Real Decreto 92/1983, de 19 de enero, y la Orden de 1 de marzo de 1983, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 56, de fecha 7 de marzo de 1983, se entenderán y calificarán como horas extraordinarias estructurales, con carácter general, las siguientes:

- a) Las necesarias por períodos punta de producción y/o prestación de servicios.
- b) Las originadas por ausencias imprevistas.
- c) Las derivadas de cambios de turno.
- d) Las que sean consecuencia de trabajos de mantenimiento.
- e) Las derivadas de la propia naturaleza de los servicios que sean prestados por las empresas, incluidas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo.

Para mayor claridad y en lo que al sector de este Convenio se refiere, y sin perjuicio de las circunstancias genéricas arriba enumeradas, se considerarán, con carácter enunciativo, también como horas extraordinarias estructurales, las siguientes:

- 1) Aquellas que se realicen para la prestación de servicios que por urgencia y/o duración limitada, no pueden ser sustituidos por la utilización de las modalidades de contratación legalmente previstas en la actualidad.
- 2) Aquellas que se realicen en tareas administrativas y/o comerciales, con posterioridad al cierre mensual de libros con el objeto de obtener el balance mensual y el estado de cuentas de los clientes, a efectos de permitir el cobro de los importes de los servicios.

Habiéndose procedido en este Convenio Colectivo a la definición de horas extraordinarias estructurales, la determinación en cada caso de qué horas extraordinarias de las realizadas corresponden a tal definición, se llevará a cabo por acuerdo entre la Dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores del centro de trabajo donde se hubieren realizado tales horas extraordinarias.

Artículo 28. *Festivos.*

Se disfrutarán los correspondientes legalmente al municipio en que radique cada centro de trabajo. El descanso semanal será de día y medio ininterrumpido.

Artículo 29. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

- 1) Tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal de las empresas sujetas a este Convenio Colectivo que lleve un año al servicio de las mismas.
- 2) En cada empresa se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones. El período que constituye turno se determinará de acuerdo entre la empresa y el Comité de Empresa o Delegados de Personal, debiéndose fijar el cuadro de vacaciones con una antelación de dos meses al inicio del período anual de vacaciones.
- 3) Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones en razón al tiempo trabajado.

La retribución de vacaciones será una mensualidad del salario total de la tabla y por los mismos conceptos.

Artículo 30. *Licencias de representantes de los trabajadores.*

Para quienes ostenten cargos de representación de los trabajadores, incluido el Delegado Sindical, se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes.

La reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente. A petición escrita de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores que así lo deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal; esta acumulación se realizará en cómputo anual, siempre que sea comunicado a la empresa en el primer trimestre del año, o en su caso durante el primer trimestre de mandato, o bien a partir de tres meses desde la firma del presente Convenio.

El Delegado Sindical, así reconocido de acuerdo con la LOLS, dispondrá del mismo crédito de horas sindicales que los representantes de los trabajadores del centro al que pertenezca.

Artículo 31.

En el ejercicio de sus funciones y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, los representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones como tales, deberán notificar y justificar sus ausencias a sus superiores con una antelación mínima de veinticuatro horas. Notificada la ausencia cumpliendo los anteriores requisitos, las empresas, dentro de los límites pactados en este Convenio, vendrán obligadas a conceder el permiso oportuno.

Artículo 32. *Licencias.*

Los trabajadores regidos por este Convenio Colectivo tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indica, en días naturales:

- a) Matrimonio del trabajador: Quince días.
- b) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta cuatro máximo cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.
- c) Durante un mínimo de dos días por traslado de domicilio.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere, incluyéndose en este tiempo el que corresponda al invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio.
- e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por el Estatuto de los Trabajadores.
- f) Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos de uno u otro cónyuge, y previa justificación tendrán derecho a un día de licencia para asistir a la boda, ampliable a tres días por desplazamiento.
- g) Por bautizo de un hijo o nieto tendrá derecho a un día para asistir al bautizo.

Artículo 33. *Excedencias.*

A) Forzosa.—En ésta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, sin embargo, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia (artículo 46.1 del ET).

Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

B) Voluntaria.—Tendrá derecho a solicitarla cualquier trabajador con una antigüedad en la empresa de un año. La duración podrá ser entre los seis meses y los cinco años, y hasta que no hayan transcurrido cuatro años desde su incorporación al término de la misma a la empresa, no podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador.

Al nacimiento o adopción de un hijo y por un período no superior a tres años para atender a su cuidado, los trabajadores tienen derecho a una excedencia, conforme a lo preceptuado en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por Ley 3/1989.

Los hijos sucesivos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

Cuando el padre o la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

C) Cargos sindicales o políticos.—A los trabajadores que accedan a estos cargos y no puedan compatibilizar el ejercicio de los mismos con su trabajo en la empresa, se les concederá excedencia forzosa prevista en la letra A de este artículo.

Cuando finalice la causa que originó la excedencia, el trabajador volverá a ocupar su puesto de trabajo en la empresa, avisando con un mes de antelación su reincorporación a la misma.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos, excedencias etc. previstos en el artículo 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

D) Servicio militar.—En la incorporación a filas para prestar el servicio militar con carácter obligatorio o voluntario por el tiempo de duración de éste o servicio social sustitutorio, el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto laboral, mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio militar. Deberá avisar su reincorporación con un mes de antelación, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad, siempre que el trabajador se reincorpore a la empresa.

E) Especial.—Cuando a un conductor/repartidor, le fuese suspendido el permiso de conducción (como consecuencia de hecho acaecido durante la prestación de su servicio) que no sea por conducta tipificada como falta laboral, tal hecho producirá el siguiente efecto:

Se le ofrecerá un puesto de trabajo de otra categoría en el supuesto de que existiera vacante, con el salario correspondiente a esa categoría, durante el tiempo que durase dicha suspensión.

En el supuesto de que la suspensión se derivase por conducta tipificada como falta laboral, tal hecho producirá los siguientes efectos:

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.

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

Artículo 34. Seguridad e higiene.

Se observarán las normas para seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la ordenanza general de 3 de marzo de 1981 o la que pudiera promulgarse en sustitución de ésta.

A este fin se constituirán comités de seguridad e higiene en el trabajo en las distintas empresas del sector, que tendrán las funciones y atribuciones contenidas en el artículo 8 de la citada ordenanza, a fin de discernir cuestiones relativas a la seguridad e higiene que puedan suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas en las empresas.

Estas normas generales desarrollarán específicamente si fuese necesario las medidas complejas de seguridad e higiene para cada puesto de trabajo.

Artículo 35. Ropa de trabajo.

Las empresas facilitarán a sus trabajadores la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea, cuyo uso será obligatorio, excepto cuando no sea necesaria por las características del servicio, obligándose éstos a mantenerlo en perfecto estado de conservación, y a ofrecer una buena imagen tanto con éste como con la suya propia. A tal efecto se abonará un plus de mantenimiento de vestuario.

Al ingreso en la empresa se entregarán dos equipos completos.

A partir del segundo año la empresa facilitará, cada dos años, al personal operativo las siguientes prendas de uniforme: Tres camisas de verano, tres camisas de invierno, una corbata, dos chaquetillas, dos pantalones de invierno y dos pantalones de verano.

Igualmente se facilitará, cada año, un par de zapatos.

Asimismo se facilitará, en casos de servicios en el exterior las prendas de abrigo y de agua adecuadas.

Las demás prendas de equipo se renovarán cuando se deterioren.

En el supuesto de que el trabajador cause baja en la empresa se verá obligado a entregar las prendas en vigor.

Artículo 36. Medios de protección.

Las empresas quedan obligadas a facilitar a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen.

Artículo 37. Jubilación.

La empresa abonará a los trabajadores que, al cumplir las edades que se relacionan, acepten la propuesta de la empresa de jubilarse, las cantidades siguientes:

A los sesenta años: 1996, 500.000 pesetas; 1997, IPC; 1998, IPC; 1999, IPC.

A los sesenta y un años: 1996, 450.000 pesetas; 1997, IPC; 1998, IPC; 1999, IPC.

A los sesenta y dos años: 1996, 400.000 pesetas; 1997, IPC; 1998, IPC; 1999, IPC.

No obstante lo anterior, y en desarrollo del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, ambas partes acuerdan la jubilación forzosa de los trabajadores afectados por el presente Convenio a los sesenta y cuatro años o más de edad, extinguiéndose el contrato de trabajo, a tenor de lo previsto en el artículo 49.6 del Estatuto de los Trabajadores. La finalidad principal de este acuerdo es el establecimiento de una póliza de empleo en este sector, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- 1) Haber cumplido sesenta y cuatro o más años de edad.
- 2) Reunir el trabajador jubilado los requisitos, salvo edad, que, para tener derecho a la pensión de jubilación, se establecen en las disposiciones reguladoras del régimen general de la Seguridad Social.
- 3) Sustituir la empresa al trabajador que se jubila por otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo.

Igualmente, ambas partes de mutuo acuerdo pactan como causa de extinción de contrato, cuando el trabajador cumpla sesenta y tres años de edad, siempre y cuando pueda tener acceso a la prestación de jubilación, aunque quede afectado por el coeficiente corrector legalmente establecido por las normas de la Seguridad Social, que actualmente es de 0,84.

En este caso, el trabajador recibirá de la empresa una indemnización de 300.000 pesetas que se le abonarán conjuntamente con la liquidación de haberes en el momento de la baja.

Artículo 38. Jubilación anticipada.

Se pacta expresamente que se accederá a la jubilación especial a los sesenta y cuatro años en los términos del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

Artículo 39. Faltas de personal.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves. En la aplicación de las sanciones, se tendrá en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

Artículo 40. Faltas leves.

1. Hasta cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del período de un mes.
2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio breve tiempo durante la jornada. Si se causare, como consecuencia del mismo abandono, perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.
3. No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.
4. Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, armas, herramientas, instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.
5. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.
6. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.
7. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, armas, etc., de manera ocasional.
8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.
9. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
10. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.

Artículo 41. Faltas graves.

1. El cometer dos faltas leves en el período de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.
2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes, superior a los diez minutos, o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.
3. La falta de asistencia al trabajo de un día en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.
4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público; si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio

para la empresa, compañeros de trabajo o público, se reputará de muy grave.

5. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha como otro como a ese último.

6. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.

7. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

8. El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles, armas o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

9. El uso, sin estar de servicio, de las insignias del cargo o la ostentación innecesaria del mismo.

10. El hacer desaparecer uniformes y sellos, tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

11. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia, merezcan especial correctivo. Y si tuvieran especial relevancia, tendrán la consideración de muy grave.

Artículo 42. *Faltas muy graves.*

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

2. Más de 12 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses o 30 en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses o más de 12 en el período de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.

4. La falsedad, deslealtad, fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo tanto a compañeros de trabajo como a empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.

5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en armas, máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

6. El realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.

8. La embriaguez probada vistiendo el uniforme.

9. La violación del secreto de correspondencia o documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales o instalaciones se realice la prestación de los servicios, y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.

10. Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de éstas, si los hubiere.

11. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las Leyes penales y la retirada del título o la licencia de armas para los Vigilantes Jurados.

12. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.

13. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

14. Originar riñas y pendencias en sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para los que presten sus servicios.

15. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa, dentro de la jornada laboral.

16. El abuso de autoridad.

17. La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

18. Hacer uso de las armas, a no ser en defensa propia y en los casos previstos por las Leyes y disposiciones vigentes.

19. Iniciar o continuar cualquier discusión, rivalidad, pretendida superioridad, exigencias en el modo de prestarse los servicios, etc., con funcionarios de la Policía.

20. Entregarse a juegos y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.

21. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.

22. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones.

23. Estar dormido en el momento de prestación del servicio.

Artículo 43. *Sanciones.*

1. Por falta leve:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.

2. Por falta grave:

- Amonestación pública.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- Inhabilitación para el ascenso durante un año.

3. Por falta muy grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
- Inhabilitación para el ascenso durante tres años.
- Despido.

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 44. *Prescripción.*

La facultad de la empresa para imponer sanciones, que deberá ejercitarse siempre por escrito, salvo la amonestación verbal, del que deberá acusar recibo y firmar el enterado el sancionado o, en su lugar, dos testigos, caso de negarse a ello, prescribirá en las faltas leves a los diez días; en las graves a los veinte días, y en las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 45. *Abuso de autoridad.*

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de la representación de los trabajadores, a la Dirección de la empresa de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días. En caso contrario, los representantes de los trabajadores deberán formular la oportuna denuncia ante las Delegaciones de Trabajo.

Artículo 46. *Premios.*

Con el fin de recompensar la conducta, el rendimiento, la laboriosidad y demás cualidades sobresalientes del personal, las empresas otorgarán a sus trabajadores, individual o colectivamente, los premios que en esta sección se establecen.

Se considerarán motivos dignos de premio:

- Actos heroicos.
- Actos meritorios.
- Espíritu de servicio.
- Espíritu de fidelidad.
- Afán de superación profesional.

Las recompensas que se establecen para premiar los actos podrán consistir en:

- Premios en metálico por el importe mínimo de una mensualidad.
- Aumento de las vacaciones retribuidas.
- Felicitaciones por escrito, que se harán públicas.
- Propuesta a los organismos competentes para la concesión de recompensas.
- Cancelación de notas desfavorables en el expediente.

Artículo 47. Prestaciones sociales.

La empresa afectada por este Convenio Colectivo suscribirá una póliza de seguro colectivo, a favor de todos y cada uno de sus trabajadores, por un capital de 2.500.000 pesetas por muerte y de 3.500.000 pesetas por incapacidad permanente total, ambas derivadas de accidente sea o no laboral, excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales o no de vehículo de motor. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año.

Los capitales entrarán en vigor a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.

Los representantes de los trabajadores podrán solicitar de su empresa una copia de la póliza, antes citada, a los efectos de conocer los riesgos cubiertos y la cuantía de la misma.

Artículo 48. 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.

Artículo 49. De los vehículos y medios de locomoción.

La empresa facilitará a los Conductores, Repartidores, Andarines y Lectores/Contadores, los medios de locomoción y transporte adecuados para el desarrollo de sus funciones, siendo a cargo de ésta los gastos de mantenimiento.

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 transportes y sistemas de tarifas de los mismos indicados por la empresa. En caso de que de común acuerdo el trabajador preste sus servicios con su propio vehículo/motocicleta, éste queda obligado:

- 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 Circulación y demás normas que regulen el tráfico.
- d) A conocer los callejeros urbanos y demás circunstancias de ordenación del tráfico.
- e) A circular llevando puesto el casco, sea cual fuere la duración y recorrido urbano o interurbano del servicio.
- f) A disponer en el vehículo de los siguientes elementos de protección y recambio: Cables del embrague, frenos de acelerador, bujías, bombillas y herramientas necesarias para las reparaciones, así como «spray» hidrófugo.
- g) A poseer los conocimientos necesarios para las reparaciones ordinarias del vehículo.
- h) 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 de 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 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.

Artículo 50. Cuota sindical.

Ambas partes firmantes, de común acuerdo, establecen que las empresas incluidas en el ámbito funcional de este Convenio podrán descontar en la nómina mensual de los trabajadores y a petición de éstos el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida dicha cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa.

Artículo 51. Anticipos.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe del salario.

Artículo 52. Retribuciones.

La retribución se podrá pactar por unidad de obra o unidad de tiempo.

El salario por unidad de obra podrá ser impuesto por la empresa sin que suponga merma de los derechos de los trabajadores.

Las retribuciones por unidad de tiempo del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo, y corresponden a la jornada normal a la que se refiere el artículo 27 del presente Convenio.

1. El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante cheque o ingreso en cuenta corriente dentro de los cinco días siguientes al mes natural.

Los conceptos variables, horas extras, nocturnidad, etc., serán abonados en la nómina del mes 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.

La estructura salarial que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor del presente Convenio será la siguiente:

- a) Sueldo base.
- b) Complementos.

1. Personales: Antigüedad.
2. De puesto de trabajo: Plus responsable de equipo, Mensajero de 1, plus de motorista y plus de nocturnidad.
3. Cantidad o calidad de trabajo: Horas extraordinarias.
4. De vencimiento superior al mes: Gratificación de Navidad y gratificación de verano.
5. Indemnizaciones o suplidos: Plus de transporte y mantenimiento de vestuario.

Salario base.—Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente en cada una de las categorías profesionales a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio y se considerará siempre referido a la jornada legal establecida en este Convenio.

Complemento personal: Antigüedad.—Todos los trabajadores, sin excepción de categorías, disfrutarán, además de su sueldo, aumentos por años de servicio como premio a su vinculación a la empresa. Estos aumentos consistirán en quinquenios de 4 por 100 del sueldo base, que se percibirán computándose en razón del tiempo servido en la empresa, comenzándose a devengar desde el primer día del mes en que se cumpla el quinquenio.

El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el sueldo base percibido por el trabajador en el momento del vencimiento del quinquenio.

Complemento de puesto de trabajo:

a) Plus de responsable de equipo: Se abonará al trabajador que además de realizar las tareas propias de su categoría desarrolla una labor de concentración, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos y comunicando cuantas anomalías o incidencias se produzcan a su superior. El personal que ejerza estas funciones percibirá un plus por tal concepto de 6.396 pesetas mensuales. Este plus se abonará mientras se realicen dichas funciones, desapareciendo automáticamente en el momento que dejen de realizarse por desistimiento de cualquiera de las dos partes.

b) Plus de trabajo nocturno: Se fija un plus de trabajo nocturno equivalente al 25 por 100 del sueldo base de la categoría que tenga asignada.

Se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas del día siguiente; el personal operativo percibirá por este plus 104 pesetas por hora trabajada en día laboral y 108 pesetas por hora trabajada en día festivo.

Complemento de calidad o cantidad de trabajo: Horas extraordinarias.—Respecto a las horas extraordinarias, se estará a lo establecido en el artículo 27 del presente Convenio.

Complementos de vencimientos superiores al mes: Gratificación de verano y Navidad.—El personal al servicio de las empresas afectadas por el presente Convenio percibirá dos gratificaciones extraordinarias que se abonarán los días 15 de julio y 15 de diciembre de cada año. El importe de cada una de estas gratificaciones será de una mensualidad del salario base correspondiente a cada categoría.

Las referidas pagas extraordinarias se devengarán anualmente por los siguientes períodos de tiempo:

Julio: Del 1 de julio al 30 de junio.

Navidad: Del 1 de enero al 31 de diciembre.

Indemnizaciones o suplidos:

Plus de transporte.—Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su regreso.

Plus de mantenimiento de vestuario.—Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrá a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario, calzado, correaes y demás prendas que componen su uniformidad, considerándose a estos efectos, como indemnización por desgaste de útiles y herramientas. Su cuantía se establece en la columna correspondiente en el anexo salarial.

Artículo 53. Contrato de relevo.

Se acuerda por ambas partes la implantación en la empresa del contrato de relevo para sustituciones a trabajadores de la empresa que accedan

a la jubilación parcial o total en los términos que se encuentran establecidos o se establezcan por las Leyes vigentes.

Artículo 54. Formación.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua de 16 de diciembre de 1992, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Queda facultada la Comisión Mixta o Paritaria para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias y conducentes a la aplicación de dicho acuerdo.

El personal operativo de esta empresa vendrá obligado a asistir a los cursos, prácticas de adiestramiento, entrenamientos y demás actividades formativas de carácter profesional que estipule la legislación vigente o lo aconsejen las circunstancias del mercado, y ello dentro de la jornada laboral.

Cuando se efectúe actividad formativa obligatoria, fuera de la jornada laboral, las horas empleadas en ella serán abonadas al trabajador en la cuantía establecida en el punto 7 del artículo 13 del Acuerdo de Formación Continua.

La empresa que, en virtud del referido Acuerdo Nacional, se someta al procedimiento establecido en su artículo 11, deberá informar a los representantes de los trabajadores de los planes de formación profesional a realizar, bajo el objetivo general de la mejor adaptación de la empresa a las circunstancias de mercado.

Artículo 55. 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, para aquellas categorías con las que esté relacionado.

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 1996 DE LA EMPRESA «INTERCOP IBERICA, SOCIEDAD ANONIMA»

	Salario base Pesetas	Plus transporte Pesetas	Plus mantenimiento vestuario Pesetas	Total Pesetas	Horas extras laborables y festivas, diurnas y nocturnas Pesetas
<i>Personal directivo y técnico</i>					
Director general	148.350	15.000		163.350	
Director administrativo	148.350	15.000		163.350	
Director de personal	148.350	15.000		163.350	
Jefe de departamento	137.874	15.000		152.874	
Titulado de grado superior	116.436	15.000		131.436	
Titulado de grado medio	109.215	15.000		124.215	
<i>Personal administrativo</i>					
Jefe de primera administrativo	120.383	15.000		135.383	1.165
Jefe de segunda administrativo	111.952	15.000		126.952	1.083
Oficial de primera	96.453	15.000		111.453	933
Oficial de segunda	89.618	15.000		104.618	867
Vendedor	96.381	15.000		111.381	932
Auxiliar administrativo	82.957	15.000		97.957	803
Aspirante administrativo (menor de dieciocho años)	61.814	15.000		76.814	598
Telefonista	72.293	15.000		87.293	699
<i>Mandos intermedios</i>					
Jefe general de servicios	94.632	15.000		109.632	915
Jefe de servicios	88.082	15.000		103.082	852
Jefe de tráfico	88.082	15.000		103.082	852
Inspector	80.233	15.000		95.233	776
<i>Oficios varios servicios externos</i>					
Oficial de primera	75.000	15.000	1.000	91.000	726
Oficial de segunda	70.000	15.000	1.000	86.000	677
Oficial de tercera	65.000	15.000	1.000	81.000	629
Jardinero	70.000	15.000	1.000	86.000	677
Limpiador/a	65.000	15.000	1.000	81.000	629
Encargado de almacén	78.000	15.000	1.000	94.000	755
Auxiliar de mercancías	65.000	15.000	1.000	81.000	629

	Salario base — Pesetas	Plus transporte — Pesetas	Plus mantenimiento vestuario — Pesetas	Total — Pesetas	Horas extras laborables y festivas, diurnas y nocturnas — Pesetas
Auxiliar administrativo	65.000	15.000	1.000	81.000	629
Mensajero	65.000	15.000	1.000	81.000	629
Andarín	65.000	15.000	1.000	81.000	629
Conductor Repartidor	65.000	15.000	1.000	81.000	629
Telefonista Recepcionista	65.000	15.000	1.000	81.000	629
Azafata/Auxiliar	65.000	15.000	1.000	81.000	629
Ordenanza	65.000	15.000	1.000	81.000	629
Conserje	65.000	15.000	1.000	81.000	629
Celador	65.000	15.000	1.000	81.000	629
Operador	65.000	15.000	1.000	81.000	629
Supervisor	78.000	15.000	1.000	94.000	755
Cobrador	65.000	15.000	1.000	81.000	629
Chófer	68.000	15.000	1.000	84.000	658
Asistente social de primera	68.000	15.000	1.000	84.000	658
Asistente social de segunda	65.000	15.000	1.000	81.000	629
Lector de contadores	65.000	15.000	1.000	81.000	629
Ayudante	65.000	15.000	1.000	81.000	629
Peón	65.000	15.000	1.000	81.000	629

12191 RESOLUCION de 7 de mayo de 1996, de la Subsecretaría, por la que se dispone la publicación para general conocimiento y cumplimiento, del fallo de la sentencia dictada por la Sección Quinta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, en el recurso número 5/1388/1993, promovido por doña María Josefa Sánchez Sánchez.

La Sección Quinta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional ha dictado sentencia, con fecha 29 de febrero de 1996, en el recurso contencioso-administrativo número 5/1388/1993, en el que son partes, de una, como demandante, doña María Josefa Sánchez Sánchez, y de otra, como demandada, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (actual Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), representado por el señor Abogado del Estado.

El citado recurso se promovió contra la Resolución del Departamento de 14 de junio de 1993, por la que desestimaba el recurso interpuesto contra la Orden de 17 de agosto de 1992 («Boletín Oficial del Estado» del 25), que resolvió parcialmente el concurso específico de méritos convocado por Orden de 12 de septiembre de 1991 («Boletín Oficial del Estado» del 21) y específicamente a la adjudicación de la plaza número 419 de Jefe de Área de Oficina de Empleo Integrada, nivel 22, de Murcia.

La parte dispositiva de la expresada sentencia contiene el siguiente pronunciamiento:

«Fallamos: Estimar el presente recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación procesal de doña María Josefa Sánchez Sánchez, contra la resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 14 de junio de 1993, que se anula por no ser ajustada a derecho, con todos los efectos inherentes a esta declaración, concretamente reconociendo el derecho de la recurrente a que le sea adjudicada una de las plazas del número 419, Jefe de Área de Oficina de Empleo Integrada de Murcia, del concurso convocado por Orden de 12 de septiembre de 1991. Sin expresa imposición de costas a ninguna de las partes.»

En su virtud, esta Subsecretaría, de conformidad con lo establecido en los artículos 118 de la Constitución, 17.2 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, y demás preceptos concordantes de la vigente Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, ha dispuesto la publicación de dicho fallo en el «Boletín Oficial del Estado», para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos de la mencionada sentencia.

Lo que se comunica a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 7 de mayo de 1996.—P. D. (Orden de 27 de septiembre de 1993, «Boletín Oficial del Estado» del 29), el Director general de Servicios, Enrique Heras Poza.

Ilmo. Sr. Director general de Servicios.

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

12192 ORDEN de 26 de abril de 1996 por la que se da publicidad al Acuerdo del Consejo de Ministros del día 15 de marzo de 1996, en el que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Sección Sexta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, en el recurso contencioso-administrativo número 1/1.483/1990, interpuesto por don Diego de la Concha Hernández-Pinzón.

En el recurso contencioso-administrativo número 1/1.483/1990, interpuesto por la representación legal de don Diego de la Concha Hernández-Pinzón, contra las Resoluciones del Consejo de Ministros adoptadas en sus reuniones de 9 de febrero y 27 de julio del mismo año, esta última resolutoria del recurso de reposición oportunamente deducido contra la anterior, que deniegan la reclamación de daños y perjuicios formulada por el actor derivados de la anticipación de la edad de jubilación, acordada en aplicación del artículo 33 y disposición transitoria novena de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública y del artículo 386 y disposición transitoria vigésima octava de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, se ha dictado por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo (Sección Sexta), con fecha 26 de octubre de 1995, sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Diego de la Concha Hernández-Pinzón, contra las Resoluciones del Consejo de Ministros adoptadas en sus reuniones de 9 de febrero de 1990 y 27 de julio del mismo año, esta última resolutoria del recurso de reposición oportunamente deducido contra la anterior, que deniegan la reclamación de daños y perjuicios formulada por el actor derivados de la anticipación de la edad de jubilación, acordada en aplicación del artículo 33 y disposición transitoria novena de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública y del artículo 386 y disposición transitoria vigésima octava de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, cuyas resoluciones debemos confirmar y confirmamos por su adecuación a Derecho, absolviendo expresamente a la Administración de los pedimentos deducidos en la demanda rectora del presente proceso; todo ello sin efectuar expresa declaración respecto de la costas procesales producidas en el presente recurso.»

El Consejo de Ministros, en su reunión del día 15 de marzo de 1996 ha dispuesto, conforme a lo prevenido en la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de 27 de diciembre de 1956, se cumpla, en sus propios términos, la referida sentencia.

Madrid, 26 de abril de 1996.—El Ministro.—P. D. (Orden de 1 de octubre de 1993), el Subsecretario, Fernando Sequeira de Fuentes.

Ilmo. Sr. Subsecretario del Departamento.