

## ANEXO I.4

## Trabajadores de Administración y Servicios Generales

El salario semanal incluye la prorrata de pagas extraordinarias y la compensación económica de las vacaciones. Este salario semanal será de aplicación únicamente a contratos de duración inferior a un mes.

El salario mensual incluye la prorrata de pagas extraordinarias.

Categorías profesionales	Salario base		
	Semana	Mes 12 pagas	Año
		3,750	41,250
<b>Personal administrativo:</b>			
Jefe Superior .....	40.600	139.563	1.674.750
Jefe de primera .....	38.400	132.000	1.584.000
Jefe de segunda .....	36.200	124.438	1.493.250
Oficial administrativo .....	31.800	109.313	1.311.750
Auxiliar administrativo .....	26.800	92.125	1.105.500
<b>Personal informático:</b>			
Jefe de Informática .....	40.600	139.563	1.674.750
Analista .....	38.400	132.000	1.584.000
Programador .....	36.200	124.438	1.493.250
Jefe de Explotación .....	38.400	132.000	1.584.000
Operador .....	31.800	109.313	1.311.750
<b>Personal subalterno:</b>			
Ordenanza .....	26.800	92.125	1.105.500
Vigilante .....	26.800	92.125	1.105.500
Limpiador .....	26.800	92.125	1.105.500
<b>Oficios varios:</b>			
Encargado .....	34.000	116.875	1.402.500
Oficial .....	31.800	109.313	1.311.750
Mozo .....	26.800	92.125	1.105.500

**15454** RESOLUCIÓN de 25 de julio de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del V Convenio Colectivo Estatal de Entrega Domiciliaria.

Visto el texto del V Convenio Colectivo Estatal de Entrega Domiciliaria (código de Convenio número 9908665), que fue suscrito con fecha 7 de julio de 2000, de una parte, por la Asociación Española de Empresas de Reparto y Manipulado de Correspondencia (ASEMPRE), y la Asociación Nacional de Empresas de Externalización y Gestión de Envíos y Pequeña Paquetería (ASEDE) en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales UGT y CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 25 de julio de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**V CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ENTREGA DOMICILIARIA**

**Preámbulo**

*Partes signatarias*

El presente Convenio estatal es firmado, de una parte, por las Asociaciones Empresariales «ASEMPRE», Asociación Española de Empresas de Reparto y Manipulado de Correspondencia, y por «ASEDE», Asociación Nacional de Empresas de Externalización y Gestión de Envíos y Pequeña

Paquetería, y de otra, por las centrales sindicales UGT, a través de las Federaciones de Servicios (FES-UGT) y de Transportes, Comunicaciones y Mar (FETCM-UGT) y la Central Sindical de CC.OO. a través de su Federación de Comunicación y Transporte.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente Convenio.

La naturaleza jurídica del presente Convenio corresponde a la propia de los Convenios suscritos al amparo del artículo 83.2 del ET.

El presente Convenio quedará abierto a la adhesión de otras asociaciones, entidades y organizaciones sindicales.

**CAPÍTULO I**

**Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales en las empresas que tengan la actividad de clasificación y/o reparto domiciliario de todo tipo, de comunicaciones (cartas, impresos, notificaciones, requerimientos, folletos publicitarios, propaganda con o sin dirección, certificados, revistas, prensa, no diaria), así como aquellas actividades que sin ser principales forman parte de la actividad de la empresa, y la de sus empleados, con exclusión de los que tengan contrato de alta dirección. Se entiende como empresa incluida en el ámbito de aplicación de este Convenio cualquier tipo de organización empresarial, física o jurídica, que realice esta actividad, aunque tenga cualquier otras, que no facturen a tarifas oficiales de aplicación para los particulares.

El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas del sector. Los contenidos pactados en este Convenio tendrán el carácter de mínimos.

En materia económica y categorías profesionales, en las empresas que tengan Convenio propio se regirán por él, siempre que las retribuciones económicas establecidas en cómputo anual de todos sus conceptos, sean superiores a las de este Convenio sectorial, y en materia de clasificación profesional, se aplicarán las disposiciones del Convenio de empresa siempre que sean más favorables a los intereses de los trabajadores que las previstas en este Convenio.

En consecuencia, todos los contenidos del presente Convenio podrán ser mejorados en los Convenios de ámbito inferior.

**Artículo 2. *Ámbito territorial.***

Todos los contenidos del presente Convenio serán de aplicación en todo el Estado español.

**Artículo 3. *Ámbito temporal.***

El presente Convenio Colectivo sustituye en su totalidad al anterior IV Convenio Colectivo, entrará en vigor en la fecha en que sea publicado en el «Boletín Oficial del Estado», retrotrayéndose sus efectos económicos a 1 de enero de 2000, pudiéndose abonar los atrasos, si existen, en tres plazos iguales a partir de su publicación, concluyendo su vigencia el 31 de diciembre de 2000.

**Artículo 4. *Denuncia y prórroga.***

El presente Convenio Colectivo se verá prorrogado a su término, siendo su denuncia automática a su finalización.

No obstante lo anterior, y en evitación del vacío normativo que en otro caso produciría una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad tanto en su contenido normativo, como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

**Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.***

El Convenio Colectivo forma un todo orgánico e indivisible quedando nulo en su totalidad, si la autoridad competente en esta materia no lo aprobara íntegramente.

**Artículo 6. *Compensación y absorción.***

Las mejoras salariales contenidas en este Convenio compensarán y absorberán los salarios vigentes en las empresas, que sean superiores a los aquí pactados, excepto aquellos que se deriven de Convenios de ámbito inferior que se pacten en desarrollo de este Convenio estatal.

Las empresas mantendrán las mayores retribuciones que puedan percibir los trabajadores como garantía «ad personam».

**Artículo 7. *Comisión paritaria.***

Se constituirá una Comisión paritaria con un máximo de ocho miembros, cuatro por la parte social y cuatro por la parte empresarial, que quedará legalmente constituida cuando su número sea par, aun siendo inferior al número de ocho miembros.

Serán sus competencias:

- a) Interpretación de cualquier norma de este Convenio, siendo su informe preceptivo a cualquier conflicto colectivo, debiendo resolver a los quince días de efectuado el planteamiento ante las mismas.
- b) Mediar en las controversias de cualquier empresa que tenga por origen la interpretación y/o aplicación de este Convenio.
- c) Mediar ante los organismos correspondientes de forma colectiva si así se decide por mayoría, a fin de evitar el intrusismo o competencia desleal en el sector que implique merma de los derechos de los trabajadores.
- d) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente Convenio.
- e) Intervención con carácter previo al Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (ASEC).
- f) Intervención en base y según lo dispuesto en este Convenio Colectivo en materia de «descuelgue» o de inaplicación salarial.
- g) Intervención para lo dispuesto en el capítulo IV de este Convenio Colectivo en materia de ingresos y contratación.

La Comisión paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes, y, al menos, una vez trimestralmente.

Las partes integrantes de la Comisión paritaria podrán ser asistidas de asesores, con voz y sin voto.

Los miembros de la Comisión paritaria tendrán derecho a permiso con sueldo para los días en que se reúna la Comisión paritaria. Los gastos originados en el desempeño de esta labor, dentro de los parámetros que las partes establezcan, serán sufragados por las asociaciones empresariales firmantes de este Convenio.

Para que los acuerdos de la Comisión paritaria tengan validez, deberán ser refrendados por el 51 por 100 de los votos de cada representación.

**Artículo 8. *Cláusula de inaplicación salarial.***

Las empresas a las que les sea de aplicación el presente Convenio Colectivo, cuando concurren circunstancias que pongan en peligro el mantenimiento del empleo, podrán no aplicar el régimen económico del Convenio.

A tal efecto deberán dirigirse a la Comisión paritaria adjuntando la siguiente documentación:

- Balance de los tres últimos años.
- Cuenta de resultados del mismo período.
- Proyección anual del negocio.
- Memoria justificativa y explicativa de las medidas a adoptar, entre las que está la inaplicación salarial del Convenio Colectivo y tiempo para el que se propone.
- Plan de viabilidad.

La Comisión paritaria deberá contestar en el plazo de diez días, debiendo hacer constar los términos en los que se acepta la inaplicación. Transcurrido dicho plazo sin respuesta o si ésta ha sido negativa, el solicitante se podrá dirigir al sistema de solución extrajudicial de conflictos del ámbito territorial correspondiente a la empresa que decidirá sobre el particular.

**CAPÍTULO II****Organización del trabajo en la empresa****Artículo 9. *Organización del trabajo.***

Es facultad de la Dirección de la empresa la organización jerárquica y práctica del trabajo en el seno de la misma, entendiéndose por centro de trabajo, a todos los efectos, los locales abiertos en un mismo municipio, o destinados en población por mutuo acuerdo, que no tenga centro de trabajo.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la empresa. Los representantes legales de los trabajadores tendrán funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la Ley 1/1995, de 2 de marzo, y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto.

Es obligatoriedad para el personal la observación y el cumplimiento de las normas e instrucciones que se dicten, que deberán estar, en todo momento, amparadas por la legislación vigente.

**Artículo 10. *Desarrollo de la actividad laboral:***

a) El trabajo se desarrollará en las zonas, sectores o puesto de trabajo que la empresa indique dentro del centro de trabajo. Las zonas, sectores y puestos de trabajo responderán a criterios de eficacia productiva y para ello podrán variarse en cualquier momento en base a la producción existente, con informe preceptivo a la parte social, pudiendo dar ésta una alternativa. Dicho informe no será preceptivo en casos imprevistos como bajas por enfermedad, etc.

b) El trabajador se ajustará a la productividad exigida y que se detalla en este Convenio.

c) Respecto a la calidad de trabajo, igualmente se ajustará de forma estricta a las disposiciones que la empresa indique, considerando el tipo de actividad que se desarrolla que depende en cuanto a la captación de clientes y por tanto el mantenimiento de los puestos de trabajo, del cumplimiento en plazos pactados con los mismos.

d) La conducta laboral tendrá además la exigencia impuesta en la relación cliente-destinatario, evitando cualquier tipo de conducta que pudiera redundar negativamente en la continuidad de los clientes.

**Artículo 11. *Movilidad geográfica.***

Se admite el traslado del personal de un municipio a otro sin derecho a indemnización de ningún tipo si la distancia del nuevo destino de su domicilio del local en que desarrollaba su trabajo no supone ni aumento en el costo del desplazamiento o incremento en el mismo mayor a treinta minutos.

En los casos de traslados intermunicipales en los que la distancia supere los límites anteriormente indicados se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes observaciones.

Los gastos de compensación a que se refiere el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores serán suficientes para cubrir el coste de desplazamiento del trabajador, sus familiares y pertenencias, así como para cubrir el coste total del alquiler de la vivienda por unidad familiar.

En los supuestos de traslados inferiores a tres meses, la empresa asumirá los gastos del transporte y de la vivienda. Asimismo, cada mes el trabajador disfrutará de tres días de licencia retribuida para reunirse con su familia.

Durante el tiempo del traslado el trabajador tendrá derecho a una dieta por día.

Los traslados se efectuarán atendiendo, en primera instancia, las posibles peticiones que voluntariamente puedan formular los trabajadores. En el supuesto de no existir tales peticiones, se procederá con carácter forzoso, debiendo tenerse en cuenta las siguientes prioridades de permanencia en la residencia:

- a) Trabajadoras embarazadas.
- b) Representantes de los trabajadores.
- c) Trabajadores/as con cargas familiares.

Los traslados no podrán exceder de seis meses por cada período de tres años.

### CAPÍTULO III

#### Clasificación del personal

##### Artículo 12. *Clasificación del personal.*

La clasificación del personal de este Convenio viene determinada por la adscripción a un grupo profesional, que comprende las funciones que las empresas pueden desarrollar.

##### Artículo 13. *Grupos profesionales:*

- A) Grupo I, Técnicos.
- B) Grupo II, Administrativos.
- C) Grupo III, Operativos.

##### Artículo 14. *Definición de los grupos profesionales y categorías:*

###### 1. Grupo de Técnicos.

Categoría: Técnicos. Es quien, con el título adecuado o preparación teórico-práctica suficiente, ocupa un puesto del que dependen departamentos o secciones de la empresa, debiendo o no planificar los objetivos de la empresa, dependiendo en menor o mayor grado de su gestión la consecución de los mismos, siendo las mismas enunciativas, sin que las empresas deban tener personal en cada una de ellas si la organización del trabajo no lo requiere.

###### 2. Grupo Administrativo.

Categoría: Oficial administrativo. Es quien, con el título adecuado o preparación teórico-práctica suficiente, ocupa un puesto que comprende labores administrativas complejas tanto en su ejecución como en su amplitud, asumiendo responsabilidades incluso de confeccionar la contabilidad de la empresa, relación con bancos, impagados, etc.

Categoría: Administrativo. Es el mayor de dieciocho años con el título adecuado o preparación teórico-práctica suficiente de labores administrativas mecanizadas o manuales, y que comprende la gama de trabajos propios de esta función, con mención expresa al archivo y mecanografía.

Categoría: Aspirante administrativo. Son los menores de dieciocho años que realizan labores de apoyo en el campo administrativo, bajo la tutela de un trabajador perteneciente a una categoría superior.

###### 3. Grupo Operativo.

Categoría: Repartidor. Es el mayor de dieciocho años que realiza las labores de producción consistentes esencialmente en la entrega domiciliaria de los envíos, debiendo, asimismo, realizar la preparación de los mismos para su entrega. El desarrollo de su labor comprende, igualmente, la realización de la documentación precisa para llevar los controles exigidos respecto a entregas e incidencias.

Categoría: Clasificador. Es el mayor de dieciocho años que realiza todas las labores de preparación previas a las de reparto, como pueden ser el clasificado, confección de partes, etc., así como de los controles posteriores en caso de que así le sea asignado, debiendo realizar los partes que la organización del trabajo imponga para un control total del mismo.

Categoría: Repartidor-clasificador. Es el mayor de dieciocho años que realiza las labores descritas para las categorías de repartidor y de clasificador.

Categoría: Aspirante operativo. Son los menores de dieciocho años que realizan las labores del personal operativo, pero siempre bajo la tutela de una de las categorías del grupo operativo.

### CAPÍTULO IV

#### Ingresos

##### Artículo 14 bis. *Normas generales.*

En materia de ingresos, se estará a lo dispuesto en las normas generales legales de aplicación, teniendo derecho preferente, en igualdad de méritos, aquellos trabajadores que hayan desempeñado en la empresa funciones de carácter eventual o de interinidad a satisfacción de aquélla.

En materia de contratación de trabajadores, se ajustará a las normas legales generales existentes sobre colocación y empleo, vigentes en cada momento, y en las específicas que figuran a continuación, comprometiéndose las empresas a la utilización de los distintos modos de contratación laboral previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, en modelo oficial si lo hubiere, quedándose un ejemplar cada una de las partes firmantes, de conformidad con la legislación vigente.

Aquellos trabajadores, cuyo plazo o término máximo establecido por la modalidad del contrato formalizado haya transcurrido o se haya agotado y continúen desarrollando sus actividades laborales sin interrupción en la misma empresa, adquirirán automáticamente la condición de fijos en la empresa, sujetos a relación laboral indefinida.

Igualmente, acaecerá con aquellos trabajadores que desarrollen sus actividades sin haber formalizado contrato por escrito y se haya sobrepasado el tiempo de prueba establecido en Convenio Colectivo la fecha de afiliación a la Seguridad Social se reputará como fraude y se contemplará la fijeza desde el primer día de su contratación.

##### Artículo 15. *Tipos de contrataciones.*

Contratos por obra o servicio determinado. Lo podrán ser para realizar un determinado nivel de actividad, dadas las características del trabajo que se desarrolla en el que es inviable separar el encargo puntual de un determinado cliente o aumento de producción de las labores que cotidianamente se realizan, pudiendo, en eficacia productiva y para que dichos contratos sean viables, poder efectuar ambos trabajos sin que ello suponga alteración de las normativas de dichos contratos.

Contratos por circunstancias de la producción. Se entenderán por tales los que se efectúen para realizar un trabajo sin solución de continuidad siempre que su tiempo de duración no supere los seis meses en el transcurso de doce operando al efecto de realización del trabajo de la misma forma establecida en el apartado a) de este artículo.

Contratos a tiempo parcial. El contrato de trabajo a tiempo parcial, tipificado en el artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, es aquel que se concierta para prestar servicio durante un número de horas o días inferior al de la jornada considerada como habitual en el centro de trabajo o establecimiento, tratando de que su duración no sea inferior a quince horas semanales.

En su formalización por escrito se especificará necesariamente el número de horas al día, a la semana, al mes o al año, o el de días por iguales períodos, por el que se contrata al trabajador, así como el salario correspondiente que estará en función de las horas realizadas en comparación con la jornada habitual y completa que se efectúe en el centro de trabajo o establecimiento, siendo proporcional al establecido en el Convenio Colectivo para la categoría profesional de que se trate.

Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo; siendo las percepciones proporcionales al tiempo de trabajo, según tabla salarial de este Convenio.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial que, mediante horas extraordinarias efectuadas voluntariamente o por prolongación de jornada, realicen o hayan realizado durante el período de dos meses, más de treinta horas a la semana, deberán considerarse automáticamente en jornada completa. Cuando no se alcancen las treinta horas o más, pero sí más de once se efectuará un contrato por las horas efectivamente realizadas en los dos meses anteriores.

En los contratos laborales no podrán figurar cláusulas restrictivas sobre lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo.

Contratos para la formación. Será preceptiva la realización de los cursos formativos y demás condiciones que se acuerden por la representación de los trabajadores y empresas en sus respectivos ámbitos, o en su defecto por la Comisión Paritaria del presente Convenio en desarrollo de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso, el salario no podrá ser inferior al 90 por ciento del correspondiente a la categoría profesional para la que realizan la formación.

Empresas de trabajo temporal. Los contratos de trabajadores contratados a través de las empresas de trabajo temporal tendrán una duración máxima de tres meses. En caso de superar este período, pasarán a ser fijos en plantilla.

Con objeto de poder desarrollar las previsiones de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las empresas usuarias que contraten trabajadores de las empresas de trabajo temporal, se verán obligadas a informar a la representación de los trabajadores de cuantas contrataciones realicen. Conversión de contratos temporales en indefinidos:

a) En ámbitos de empresa, con representación de los trabajadores, se establecerán compromisos entre las partes para la conversión de los contratos temporales en indefinidos, como medida que contribuya a facilitar el fomento del empleo y la estabilidad laboral.

b) En aquellas empresas que no tengan representantes de los trabajadores, será la Comisión paritaria del presente Convenio quién establezca los compromisos necesarios para la conversión de contratos temporales en indefinidos.

En todo caso se acuerda seguir el siguiente orden de conversión de contratos:

1. Contratos de fomento de empleo.
2. Contratos para la formación.
3. Contratos de lanzamiento de nueva actividad.
4. Contratos en prácticas.
5. Contratos por obra o servicio determinado.
6. Contratos por circunstancias de la producción.

#### Artículo 16. *Período de prueba.*

Todo el personal de nuevo ingreso tendrá un período de prueba, salvo pacto en contrario, que consistirá en:

Grupo I, seis meses.

Oficial administrativo, administrativo, repartidor, clasificador, reparador-clasificador, tres meses.

Aspirantes, quince días.

#### Artículo 17. *Subrogación.*

Con el fin de mantener el empleo, dada la rigidez del mercado que no posibilita la búsqueda de nuevos clientes cuando alguno de ellos ha sido captado por otro competidor, poniendo en peligro el total del empleo de la empresa que pierde el cliente, las partes convienen en pactar la presente cláusula de subrogación, que operará en los siguientes casos:

1. La nueva empresa que sustituya a la anterior, bien sea por la concesión del servicio o por otro tipo de causas o disposiciones legales, competencia desleal, etc., adscribirá a su plantilla al personal que perteneciese a la empresa afectada, subrogándose en las obligaciones y derechos derivados de la obligación laboral existente siendo considerada como mínimos.

Esta adscripción incluirá al personal que tuviera suspendido su contrato de trabajo por causa legal.

De la misma forma se entenderá integrado en plantilla de la nueva empresa, al personal con contrato de interinidad y en tanto que su relación permanezca vigente.

No obstante, se excepcionan de tal adscripción:

1. Aquellos/as trabajadores/as que, por la específica función que realizan, superan en su actividad el límite de la empresa y siempre que esto, al momento de la sucesión, mantengan su actividad dentro del sector en otra u otras empresas.

2. El personal de nuevo ingreso con una antigüedad menor a seis meses, salvo que se acredite su contratación por necesidades del servicio en caso de jubilación y coincidan las fechas de incorporación a la empresa.

Los Delegados de personal o, en su caso, los miembros del Comité de Empresa afectada por la subrogación, continuarán en su mandato hasta

la terminación del mismo por el plazo para el que resultaron elegidos/as, sin perjuicio de su cese por las causas y procedimientos que establece la Ley.

La empresa afectada hará entrega a la entrante de la siguiente documentación:

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago a la Seguridad Social o, en su defecto, resguardo acreditativo de haberlo solicitado.

b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales del personal afectado.

c) Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social a los cuatro últimos meses.

d) Relación del personal afectado conteniendo las siguientes especificaciones:

Nombre y apellidos.

Número del documento nacional de identidad y letra del número de identificación fiscal.

Domicilio del trabajador/a.

Antigüedad en la empresa.

Modalidad de contrato.

Si posee la condición de representante de los trabajadores y fecha de su nombramiento.

Percepciones anuales del trabajador/a por todos los conceptos.

Número de afiliación a la Seguridad Social.

Estado civil y número de hijos/as a su cargo.

Calendario de vacaciones especificando por trabajadores/as y referente al año.

e) Fotocopia del contrato de trabajo cuando éste sea de duración determinada, eventual o interina.

Las empresas afectadas extenderán un documento en el que se haga constar la liquidación de partes proporcionales correspondientes a las pagas extraordinarias y de los haberes de todos y cada uno de los/as trabajadores/as al momento de producirse la sucesión de las empresas, firmando las mismas al final de dicho documento, e implicando en dicha firma su particular responsabilidad por la veracidad de lo que en el mismo se expresa.

Copia de dicho documento será entregada a los Sindicatos más representativos.

En lo previsto en este artículo, además, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (Ley 1/1995, de 24 de marzo), y demás legislación concordante. De producirse modificaciones a esta Ley, en esta materia, se mantendrá su actual redacción en el Convenio, hasta tanto en cuanto no se acuerde un nuevo texto.

2. La empresa que pierde el cliente (en adelante cedente), a favor de la empresa u organismo tanto público como privado (en adelante cesionario), se procederá la subrogación en las siguientes condiciones:

a) Que la facturación anual que pase de la cedente a la cesionaria, sea al menos de 3.000.000 de pesetas.

b) Que la facturación sea de clientes con los que trabaje el cedente.

c) Que la cedente lleve trabajando con el cliente al menos un año.

d) Que los empleados afectados por la subrogación lleven al menos seis meses de antigüedad.

Obligaciones del cedente:

a) Demostrar al cesionario con facturas la facturación realizada el año anterior por el cedente.

b) Anuncia al cesionario de forma fehaciente el interés de que se produzca la subrogación.

c) Demostrar que los empleados afectados reúnen las condiciones que en este artículo se detallan.

Proceso/forma/número de empleados:

a) Un empleado por cada 3.000.000 de pesetas de facturación.

b) De los que lleven un mínimo de seis meses de antigüedad, se comenzará por el más antiguo y posteriormente el menos antiguo y así sucesivamente.

c) A todos los efectos se considerará cesionario a quien realice la facturación para el cliente, aunque subcontrate la actividad con cualquier otro.

## CAPÍTULO V

**Jornada de trabajo, descansos y vacaciones**Artículo 18. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo será de treinta y nueve horas semanales de trabajo efectivo o su equivalente anual. El trabajo, en aquellos casos que así se indique por existir rendimientos mínimos, se entenderá efectuado a tarea.

La jornada podrá ser continuada o partida, y extenderse desde las cero a las veinticuatro horas de cada día, de lunes a sábado; para ello, así como a efectos de cómputo de horas extraordinarias, podrá acordarse a nivel de empresa entre los representantes de la misma y de los trabajadores, el horario de inicio y finalización de la jornada y también el cómputo bimensual de la misma, a los solos efectos de horas extraordinarias.

Todos los trabajadores disfrutarán de un tiempo de veinte minutos diarios para la toma del bocadillo. El citado tiempo tendrá la consideración, a todos los efectos, como de trabajo efectivo.

En el mes de enero se realizará un calendario laboral con cómputo de horas anual, festivos y libranzas. Asimismo, en materia de horarios y dado el cómputo mensual podrán variarse cada dos meses en función de las necesidades productivas, todo ello con la legislación vigente.

Artículo 19. *Vacaciones.*

Serán de treinta días naturales o su correspondiente proporción de no llevar el trabajador un año de antigüedad.

Se disfrutarán en el transcurso de todo el año por orden rotativo, en fracciones de quince días, procurando que en los meses de junio, julio, agosto o septiembre todo el personal disfrute de quince días, salvo acuerdo particular entre las partes.

Se realizará un calendario de vacaciones entre los meses de enero y febrero.

Su retribución será de salario base, antigüedad, plus de zona y complemento personal.

## CAPÍTULO VI

**Participación en la empresa y derechos sindicales**Artículo 20. *Participación sindical en la empresa.*

Los sindicatos que acrediten la representación suficiente a nivel de la empresa, podrán formar las secciones sindicales de conformidad con lo dispuesto en las normas de aplicación sobre esta materia, nombrando un Delegado sindical que, de existir representación social, será, en lo posible, miembro de la misma.

Asimismo, los representantes de los trabajadores tendrán las prerrogativas que la legislación les conceda, con mención expresa al seguimiento y marcha de la empresa y su entorno competitivo, a fin de evitar la aparición o existencia de empresas que, dedicándose a la misma actividad, no cumplan con las disposiciones en materia de contratación y/o Seguridad Social, poniendo con ello en peligro la continuidad de las empresas que se ajustan a las normas de aplicación.

La representación social lo será a nivel de centro de trabajo, tal como se define en el presente Convenio. Pudiendo en las empresas con más de un centro de trabajo constituirse un Comité intercentro de acuerdo con la normativa vigente.

A petición de los sindicatos, se podrá deducir de la nómina la cuota sindical de sus afiliados, siempre que éstos así lo soliciten por escrito.

Los Delegados de Personal tendrán derecho dentro de cada empresa, a la acumulación de horas sindicales, en favor de uno o varios Delegados de la propia empresa. Para ello será suficiente la aceptación voluntaria de los Delegados cedentes del crédito horario.

## CAPÍTULO VII

**Retribuciones**Artículo 21. *Disposiciones generales.*

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio, estarán constituidas por las aquí pactadas, siendo el incremento salarial:

Año 2000: Incremento salarial del 2,5 por 100. Si al finalizar el año 2000, el IPC, según el INE, experimenta un aumento superior al 2,5 por 100, se procederá a efectuar un incremento salarial, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2000, por la diferencia entre dicho IPC y el 2,5 por 100.

La base para la aplicación del incremento salarial del año 2000 serán las tablas salariales de 1998 incrementadas en un 3,9 por 100.

Artículo 22. *Salario base.*

Es el determinado en tablas para cada categoría.

Artículo 23. *Plus de transporte.*

Se establece un plus de transporte igual para todos los trabajadores. Dicho plus se percibirá por día realmente trabajado y que consistirá en 47.573 pesetas anuales, teniendo la consideración de retribución extrasalarial.

Artículo 24. *Antigüedad.*

Consistente para todas las categorías profesionales en dos bienios por importe de 2.357 pesetas cada uno y un quinquenio de importe de 4.714 pesetas.

En las empresas que a la aplicación de este Convenio tengan otro tipo de retribución de este concepto, se aplicará lo aquí dispuesto y, de existir mayor retribución por este concepto, se consignará en nómina como «más antigüedad» que podrá congelarse para el futuro.

Artículo 25. *Plus de eventualidad.*

A partir de la publicación del presente Convenio, los trabajadores que sean contratados con contratos eventuales que no sean de interinidad, cobrarán un plus de 1.533 pesetas mensuales por doce pagas, si desarrollan su labor en poblaciones superiores a 50.000 habitantes. Esta medida se realiza para fomentar la contratación indefinida.

Artículo 26. *Plus de zona.*

El establecido en tablas anexas, y que viene determinado por el número de habitantes de la población donde desarrolla su trabajo el personal contratado. Si lo realizan en dos poblaciones, regirá el plus de la población de más habitantes.

Artículo 27. *Horas extraordinarias.*

De mutuo acuerdo podrán ser compensadas con períodos de descanso. En el supuesto de no existir acuerdo para su compensación por descanso, y sin perjuicio del valor que pueda fijarse en ámbitos inferiores, se establece un valor mínimo de la hora extraordinaria de 800 pesetas. En todo caso el valor de la hora extraordinaria, no será inferior al de la hora ordinaria.

Artículo 28. *Suplido de transporte.*

Los empleados que, para la realización de su trabajo, por acuerdo entre partes, utilicen su vehículo a motor, tendrán las siguientes compensaciones:

- Por coche, 34 pesetas/kilómetro.
- Por motocicleta, 19 pesetas/kilómetro.
- Por ciclomotor, 17 pesetas/kilómetro.

La empresa diseñará los partes correspondientes para el control de los kilómetros realizados, pudiendo diseñar rutas teóricas y liquidar por los kilómetros previstos, con independencia de los realizados.

Artículo 29. *Plus de Nocturnidad.*

Para los trabajos nocturnos efectuados entre las veintidós y las seis horas, se establece un plus de nocturnidad por un importe de 100 pesetas. cada hora de las realizadas dentro del citado período.

La citada cantidad podrá ser mejorada por acuerdo en ámbito inferior.

Artículo 30. *Complemento por actividad.*

Cada grupo profesional responde a una actividad determinada, pudiendo cada empresa, dentro de su ámbito de organización, fijar incentivos para los excesos que superen a los mínimos exigibles, siendo de aplicación exclusivamente cuando se realice la actividad incentivada, sin que su ejecución en el tiempo pueda ser invocada como derecho adquirido.

Artículo 31. *Pagas extraordinarias.*

Se establecen dos pagas extraordinarias cuyo importe se compondrá del salario base, plus de zona, antigüedad y complemento personal, que se percibirán en julio y diciembre.

Los trabajadores que no lleven un año a su vencimiento percibirán la parte proporcional del tiempo trabajado.

Las partes podrán acordar prorratear las pagas mensualmente por doce partes iguales.

Artículo 32. *Forma de pago.*

El pago de las retribuciones será a mes vencido, pudiéndose pagar mediante el ingreso en cuenta corriente, dentro de los primeros cinco días naturales del mes siguiente, que servirá como justificante de pago, supliendo la firma del recibo del salario.

## CAPÍTULO VIII

### Régimen de trabajo

Artículo 33. *Forma de la prestación.*

Dada la actividad de la empresa y el hecho de que el trabajo se realiza a tarea, los trabajadores deberán concluir diariamente la labor asignada. Si por cualquier causa justificada así no fuera, lo comunicará al centro de trabajo con indicación del trabajo que ha quedado por realizar dentro de la jornada.

Artículo 34. *Rendimiento mínimo exigible.*

Se establece como forma básica para su implantación la media del año anterior realizada en la zona en número cuantitativo.

Si la zona geográfica no aumenta y lo hace el número de envíos, podrá pactarse un nuevo rendimiento mínimo exigible dentro de su jornada laboral entre la empresa y los representantes de los trabajadores o entre las partes.

Artículo 35. *Primas a la producción.*

Las empresas podrán establecer una prima de producción por unidad repartida sobre el rendimiento mínimo exigible, siendo su percepción incompatible con el abono de horas extraordinarias.

## CAPÍTULO IX

### Faltas y sanciones

Artículo 36. *Faltas.*

Las faltas son enunciativas, sin que ello suponga que la conducta que no se ajuste a las normas básicas de toda relación contractual, no puedan ser sancionadas, de no estar reflejada dicha conducta en las que aquí se detallan. En esta materia se estará a la Ordenanza de Aplicación, pactando de forma específica:

A) Faltas leves:

1. No comunicar la ausencia justificada con la mayor brevedad debida.
2. Las imprudencias en la conducción del vehículo que pudieran comportar accidente.

B) Faltas graves:

1. Realizar el trabajo de otro compañero sin consentimiento de la empresa.
2. La ocultación de datos que pongan en cuestión la continuidad del cliente.

C) Faltas muy graves:

1. No realizar los partes que la empresa determine para el control del trabajo.
2. No realizar los controles necesarios y que determinen en los vehículos de la empresa a fin de evitar averías.
3. Realizar actuaciones contrarias a los intereses de la empresa con los clientes o con los destinatarios, que supongan un quebranto en la marcha económica de la empresa.
4. No liquidar en tiempo asignado el dinero cobrado.
5. Abrir las comunicaciones de los clientes y/o apropiarse de su contenido.
6. Hacer desaparecer correspondencia u ocultarla, o no comunicar el trabajo no realizado.
7. Repartir envíos durante la jornada laboral que no pertenezcan a la empresa.
8. Acoso sexual; que define aquellas conductas verbales o físicas de naturaleza sexual no deseadas y ofensivas para la persona lesionada.

Artículo 37. *Sanciones:*

- A) Por falta leve, amonestación por escrito.
- B) Por falta grave, suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
- C) Por falta muy grave, suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días. Despido.

## CAPÍTULO X

### Mejoras sociales

Artículo 38. *Prestaciones por invalidez o muerte.*

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, se deriva la incapacidad absoluta o muerte, se abonará la cantidad de 1.974.500 pesetas.

A este fin, las empresas contratarán una póliza de seguro que cubra estas eventualidades.

Artículo 39. *Gratificación por jubilación.*

El personal con una antigüedad mínima de diez años en la empresa que se jubile entre los sesenta y los sesenta y cuatro años, percibirá una gratificación por una sola vez, de acuerdo con los siguientes baremos:

- Sesenta años, 766.060 pesetas.
- Sesenta y un años, 553.918 pesetas.
- Sesenta y dos años, 294.639 pesetas.
- Sesenta y tres años, 147.320 pesetas.
- Sesenta y cuatro años, 88.391 pesetas.

Artículo 40. *Jubilación.*

La jubilación será a los sesenta y cinco años de edad, salvo que el trabajador necesitara superar dicha edad para completar el período de carencia que da derecho a percibir la pensión contributiva con cargo a la Seguridad Social. En este último caso, no se extinguirá la relación laboral hasta que el trabajador afectado, si voluntariamente lo desea, pueda completar el citado período mínimo de cotización.

Artículo 41. *Formación.*

En cumplimiento y desarrollo del Acuerdo Nacional para la Formación Continua (A.N.F.C.), suscrito el 16 de diciembre de 1992, las partes signatarias del presente Convenio acuerdan:

Suscribir un acuerdo sectorial para la formación continua de los trabajadores ocupados del sector de reparto domiciliario, con una duración hasta la finalización del acuerdo nacional citado en el párrafo anterior.

Creación de una Comisión mixta sectorial paritaria en el ámbito contractual para la aplicación, seguimiento y desarrollo del acuerdo mencionado anteriormente.

Su composición será de un máximo de ocho miembros, cuatro en representación empresarial y cuatro en representación sindical.

Sus funciones serán:

- a) La promoción de planes, organización, gestión y distribución de fondos y, en su caso, ejecución de las acciones formativas y justificación

de las mismas, así como la regulación y concesión de los permisos para la formación, previstos en el texto del acuerdo nacional.

b) Cualesquiera otras funciones que las partes acuerden por unanimidad.

En el plazo de un mes desde la firma del Convenio se deberá constituir la citada Comisión, dotándose de sus propias normas de funcionamiento.

En todo caso, se da por reproducido el texto del A.N.F.C. de los trabajadores ocupados.

**Artículo 42. Seguridad, salud laboral y Ley de Prevención de Riesgos Laborales.**

En estas materias los empresarios y los trabajadores vendrán obligados a cumplir la normativa vigente.

**Artículo 43. Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial (A.S.E.C.) de conflictos laborales.**

Se acuerda adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (A.S.E.C.) suscrito por los agentes sociales, siendo de aplicación al sector.

**Artículo 44. Permisos retribuidos para mujeres con hijos en período de lactancia.**

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora y media de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, la mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en cuarenta y cinco minutos con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre y por el padre en caso de que ambos trabajen.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral.

**Artículo 45. Permisos retribuidos.**

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, se amplían en un día los permisos retribuidos por asuntos propios a los que se refiere el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, previo aviso del trabajador con setenta y dos horas de antelación a la fecha de disfrute del citado día.

#### ANEXO I

**Tabla salarial para 2000**

Categorías profesionales	Salario base (- 14) - Pesetas	Total año - Pesetas
Técnico .....	121.979	1.755.279
Oficial administrativo .....	85.386	1.242.977
Administrativo .....	85.386	1.242.977
Aspirante administrativo (1) .....	-	-
Repartidor .....	85.386	1.242.977

#### ANEXO II

**Tablas de valoración de horas extraordinarias**

*Valor hora ordinaria/2000*

Número de habitantes (2,50 por 100)

Categorías	De 5.000 a 50.000	De 50.001 a 100.000	De 100.001 a 300.000	De 300.001 a 600.000	De 600.001 a 900.000	De 900.001 a 1.400.000	1.400.001 o más
Técnico .....	990	994	1.025	1.063	1.101	1.178	1.369
Oficial administrativo .....	702	707	737	775	813	890	1.082
Administrativo .....	702	707	737	775	813	890	1.082
Repartidor .....	702	707	737	775	813	890	1.082
Clasificador .....	702	707	737	775	813	890	1.082
Rep. clasificador .....	702	707	737	775	813	890	1.082

Categorías profesionales	Salario base (- 14) - Pesetas	Total año - Pesetas
Clasificador .....	85.386	1.242.977
Repartidor-clasificador .....	85.386	1.242.977
Aspirante operativo (1) .....	85.386	1.242.977

(1) Según Real Decreto 2065/1999, de 30 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el año 2000 en 70.680 pesetas/mes.

#### Plus de zona (- 14)

Poblaciones hasta habitantes	Aspirantes - Pesetas	Resto personal - Pesetas
5.000 a 50.000 .....	500	500
50.001 a 100.000 .....	532	1.065
100.001 a 300.000 .....	1.218	4.879
300.001 a 600.000 .....	3.658	9.758
600.001 a 900.000 .....	6.098	14.626
900.001 a 1.400.000 .....	10.977	24.395
1.400.001 o más .....	22.930	48.792

Disposición transitoria primera.

Categorías profesionales. Con objeto de que las categorías profesionales establecidas en Convenios de ámbito inferior, pueda adaptarse a las establecidas en este Convenio, se establece un período de transición, que terminará el 31 de diciembre de 2001, fecha en la que serán de aplicación a todas las empresas y trabajadores, las categorías profesionales establecidas en este Convenio estatal.

Esta adaptación se iniciará, mediante las negociaciones que se estimen necesarias, el 1 de enero de 2001, con objeto de que las categorías profesionales puedan aplicarse el 1 de enero de 2002.

Disposición transitoria segunda.

La Comisión Negociadora de este Convenio Colectivo tiene la voluntad firme de afrontar la adaptación de la clasificación profesional del sector, dentro de las negociaciones del VI Convenio Colectivo, de forma que esta se adecue a la realidad del mismo. Por tanto, se acuerda constituir la Comisión Negociadora del VI Convenio Colectivo en el plazo de un mes a contar desde la publicación del V Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado».

Disposición transitoria tercera.

Se anexan las tablas de valores de las horas ordinarias de las distintas categorías profesionales y poblaciones.