

## ANEXO 2

## Cuatrienios de mayoristas y minoristas

Categorías	Importe cuatrienios - Pesetas
Ingenieros y Licenciados .....	7.484
Jefe de división .....	7.143
Jefe administrativo .....	6.971
Jefe de sección .....	6.800
Contable, Cajero y Taquimecanógrafo de idioma extranjero .....	6.628
Oficial administrativo .....	6.428
Auxiliar administrativo .....	5.209
Auxiliar administrativo primer año .....	5.066
Cobrador, Conserje, Ordenanza y Telefonista .....	5.206
Botones o aspirantes administrativos .....	3.326
Encargado general .....	6.628
Jefe o encargado de almacén .....	6.333
Encargado de carbonería .....	6.149
Capataz .....	6.204
Chófer primera, Oficial primera, Aserrador/Afilador ....	5.929
Chófer segunda, Oficial segunda, Aserrador .....	5.856
Fogonero .....	5.711
Mozo especializado .....	5.638
Mozo no especializado, Vigilante, Portero, Sereno y personal de limpieza .....	5.570
Personal de limpieza por horas .....	-

## ANEXO 3

## Tablas de pagas extras de mayoristas y minoristas

(Julio, Navidad y beneficios)

Categorías	Importe - pesetas
Ingenieros y Licenciados .....	142.544
Jefe de división .....	136.060
Jefe administrativo .....	132.788
Jefe de sección .....	129.518
Contable, Cajero y Taquimecanógrafo de idioma extranjero .....	126.249
Oficial administrativo .....	122.442
Auxiliar administrativo .....	99.224
Auxiliar administrativo primer año .....	96.489
Cobrador, Conserje, Ordenanza y Telefonista .....	99.170
Botones o aspirantes administrativos .....	63.355
Encargado general .....	126.250
Jefe o encargado de almacén .....	120.634
Encargado de carbonería .....	117.133
Capataz .....	118.174
Chófer primera, Oficial primera, Aserrador/Afilador ....	112.937
Chófer segunda, Oficial segunda, Aserrador .....	111.549
Fogonero .....	108.773
Mozo especializado .....	107.385
Mozo no especializado, Vigilante, Portero, Sereno y personal de limpieza .....	106.091
Personal de limpieza por horas .....	-

Estas gratificaciones extraordinarias se incrementarán con la cantidad que tengan asignadas por premio de antigüedad (cuatrienios).

**5152** RESOLUCION de 17 de febrero de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del texto del I Convenio Colectivo de «Empresas de Entrega Domiciliaria».

Visto el texto del I Convenio Colectivo Estatal de «Empresas de Entrega Domiciliaria» (Código de Convenio número 9908665), que fue suscrito con fecha 10 de enero de 1994, de una parte, por los sindicatos UGT, a través

de sus Federaciones de Servicios y de Transportes y Telecomunicaciones, y CC.OO. a través de sus Federaciones de Transportes, Comunicaciones y Mar y Actividades Diversas, en representación de los trabajadores del sector, y de otra, por la Asociación Española de Empresas de Reparto y Manipulado de Correspondencia (ASEMPRE), en representación de las empresas del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro de 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, 17 de febrero de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## I CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE EMPRESAS DE ENTREGA DOMICILIARIA

## Preámbulo

Partes signatarias:

a) Son partes firmantes del presente Convenio Estatal de «Empresas de Entrega Domiciliaria», de una parte, la Central Sindical UGT, a través de sus Federaciones de Servicios (FeS-UGT) y de Transportes y Telecomunicaciones (FETT-UGT), la Central Sindical CC.OO. a través de sus Federaciones de Transportes, Comunicaciones y Mar (FETCOMAR-CC.OO.) y Actividades Diversas, como representación sindical, y de otra parte, por ASEMPRE, Asociación Española de Empresas de Reparto y Manipulado de Correspondencia, en representación empresarial.

b) Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Estructura de la negociación.—La comisión paritaria establecida en el presente Convenio elaborará, en un plazo no superior a tres meses a partir de su entrada en vigor, una estructura de la negociación colectiva que establezca además del ámbito contractual estatal, el provincial y, en su caso, el autonómico, de acuerdo con lo previsto en el artículo 83.2, del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, la comisión paritaria definirá los contenidos a negociar en los distintos ámbitos contractuales, así como las normas de concurrencia y principios de complementariedad entre los Convenios de distinto ámbito.

Concurrencia de convenios.—En los supuestos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y demás preceptos normativos se resolverán aplicando el artículo 3.º 3, del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, el presente Convenio no afectará a aquellas empresas que tengan Convenio propio.

## CAPITULO I

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales de las empresas que tengan la actividad de clasificación y/o reparto domiciliario de todo tipo de comunicaciones (cartas, impresos, notificaciones, requerimientos, folletos publicitarios, propaganda, certificados, revistas, prensa, etc.) 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 otra, que no facture a tarifas oficiales de aplicación para los particulares.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Será de aplicación en todo el Estado español.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor en la fecha en que sea publicado en el «Boletín Oficial del Estado», retrotrayéndose sus efectos económicos respecto a las tablas salariales al 1 de enero de 1994, pudién-

dose abonar los atrasos, si existen, en tres plazos iguales a partir de su publicación.

La vigencia será de un año, extendiéndose desde el 1 de enero de 1994 al 31 de diciembre de 1994.

#### 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 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 condiciones laborales que anteriormente rigieran con inclusión de las económicas, que no se deriven de norma superior, sea cual fuere su procedencia, incluidos los acuerdos, de tipo particular, serán compensables en su totalidad con las del presente Convenio.

En la estructura económica y en materia de clasificación profesional se estará a lo aquí pactado, con abstracción de las antiguas categorías laborales y estructura salarial. Aquellos trabajadores cuya retribución total anual en sus conceptos fijos en nómina superen a lo pactado en este Convenio, el exceso existente será conservado como complemento personal.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en cualquier concepto económico, sólo serán de aplicación si consideradas globalmente superan a las existentes.

#### Artículo 6 bis. *Garantía personal.*

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio, tienen la consideración de mínimo, por tanto, los pactos, cláusulas y condiciones vigentes en cualquier contrato o Convenio considerados globalmente y que en cómputo anual impliquen condiciones más beneficiosas para el trabajador, o grupos de trabajadores, en relación con los que se establecen en el presente Convenio, subsistirán como garantía personal de quienes vengan gozando de las mismas.

#### 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 tengan 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.

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.

## CAPITULO II

### Organización del trabajo en la empresa

#### Artículo 8. *Organización del trabajo.*

De conformidad con las normas existentes, es competencia de la empresa la organización del trabajo en los centros que las mismas tengan en actividad, entendiendo 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.

La representación social tendrá las prerrogativas que la legislación le confiere en esta materia.

#### Artículo 9. *Desarrollo de la actividad laboral.*

a) El trabajo se desarrolla, en las zonas, sectores o puestos 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 motivo 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 del 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, y de la plena satisfacción de los receptores.

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 10. *Móvilidad 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 se desarrollaba su trabajo no supone ni aumento del costo del desplazamiento o incremento en el mismo mayor a treinta minutos.

Si supone incremento, se abonará la diferencia en el costo del transporte, o se proporcionarán los medios si no hubiera transporte público.

En los casos de traslados municipales o interprovinciales en los que la distancia supere los límites arriba indicados, se estará a lo que en su día se pacte en Convenio o, en su defecto, a la normativa de aplicación.

## CAPITULO III

### Clasificación del personal

#### Artículo 11. *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, de forma que su capacidad operativa no se vea cercenada en un futuro por la rigidez de las categorías profesionales, dando estabilidad con ello a la permanencia de los puestos de trabajo.

#### Artículo 12. *Grupos profesionales.*

- a) Grupo primero: Técnicos.
- b) Grupo segundo: Administrativos.
- c) Grupo tercero: Operativas.

#### Artículo 13. *Definición de los grupos profesionales y categorías.*

##### 1. Grupo de Técnicos:

Categoría de 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 de 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 confección de la contabilidad de la empresa, relación con bancos, impagados, etc.

Categoría de 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 de 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 de 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, cobros, pagos y las liquidaciones correspondientes. Podrán realizar su labor, si la empresa así lo decide, con cualquier medio de transporte propiedad de la misma o con su vehículo. Igualmente podrán tutelar la labor de un aspirante operativo.

Categoría de Clasificador.—En 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 de Repartidor-Clasificador.—Es el mayor de dieciocho años que realiza las labores descritas para las categorías de Repartidor y de Clasificador.

Categoría de 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.

## CAPITULO IV

### Ingresos

#### Artículo 14. Normas generales.

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

#### Artículo 15. Tipos de contrataciones.

Se estará a lo dispuesto en la normativa de aplicación.

De forma especial se pacta que los contratos por obra o servicio determinado o por circunstancias de la producción, lo podrán ser para realizar determinado nivel de actividad, dadas las características del trabajo que se desarrolla en el que es enviable 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.

#### Artículo 16. Período de prueba.

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

Grupo primero: Seis meses.

Oficial administrativo, Administrativo, Repartidor, Clasificador, Repartidor-Clasificador: Tres meses.

Aspirantes: Quince días.

## CAPITULO IV

### Jornada de trabajo, descansos y vacaciones

#### Artículo 17. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de treinta y nueve horas semanales de trabajo efectivo semanales 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 cómputos 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.

En el mes de enero se realizará 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 de acuerdo con la legislación vigente.

#### Artículo 18. 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 y 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.

## CAPITULO VI

### Participación en la empresa y derechos sindicales

#### Artículo 19. 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 de 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.

A petición de los sindicatos se deducirá de la nómina la cuota sindical de sus afiliados, de no mediar oposición por parte de los mismos de forma escrita.

## CAPITULO VII

### Retribuciones

#### Artículo 20. Disposiciones generales.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán constituidas por las aquí pactadas.

#### Artículo 21. Salario base.

Es el determinado en tablas para cada categoría.

#### Artículo 22. Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte igual para todas las categorías laborales que se percibirá por día realmente trabajado y que consistirá en 120 pesetas diarias, que tendrá la consideración de retribución extrasalarial.

#### Artículo 23. Antigüedad.

Consistente para todas las categorías profesionales en dos bienios por importe de 2.000 pesetas cada uno y un quinquenio de importe de 4.000 pesetas.

En las empresas que 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 24. Plus de eventualidad.

A partir de la publicación del presente Convenio los trabajadores que sean contratados con contratos eventuales que no sean de interinidad,

obra o servicios determinados o circunstancias de la producción, cobrarán un plus de 1.300 pesetas mensuales por doce pagas, si desarrollan su labor en poblaciones superiores a 100.000 habitantes. Esta medida se realiza para fomentar la contratación indefinida.

**Artículo 25. 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 población de más habitantes.

**Artículo 26. Horas extraordinarias.**

Tendrán la consideración de estructurales aquéllas que tengan por finalidad atender a pedidos puntuales e imprevistos. De mutuo acuerdo podrán ser compensadas por períodos de descanso.

Su importe se entiende igual para todas las categorías, siendo su importe el reflejado en tablas anexas.

**Artículo 27. Suplido de transporte.**

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

- Por coche: 24 pesetas por kilómetro.
- Por motocicleta: 11 pesetas por kilómetro.
- Por ciclomotor: 9 pesetas por kilómetro.

La empresa diseñará las 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 28. 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 29. 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 30. Forma de pago.**

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

**CAPITULO VIII**

**Régimen de trabajo**

**Artículo 31. 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 detallada del trabajo que ha quedado por realizar.

**Artículo 32. Rendimiento mínimo exigible.**

Se establece como forma básica para su implantación la medida 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 entre la empresa y los representantes de los trabajadores o entre las partes.

**Artículo 33. 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.

**CAPITULO IX**

**Faltas y sanciones**

**Artículo 34. 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 ponga 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 avería.
3. Realizar comentarios contrarios a la empresa con los clientes o con los destinatarios.
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 pertenezca a la empresa.

**Artículo 35. Sanciones.**

- A) Por falta leve: Amonestación por escrito.
- B) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
- C) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días, y despido.

**CAPITULO X**

**Mejoras sociales**

**Artículo 36. Prestaciones por invalidez o muerte.**

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se deriva la incapacidad absoluta o la muerte, se abonará la cantidad de 1.500.000 pesetas.

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

**Artículo 37. 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: 650.000 pesetas.
- Sesenta y un años: 470.000 pesetas.
- Sesenta y dos años: 250.000 pesetas.
- Sesenta y tres años: 125.000 pesetas.
- Sesenta y cuatro años: 75.000 pesetas.

**Artículo 38. Jubilación.**

La jubilación será obligatoria 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 con cargo a la Seguridad Social. En este último caso, no se extinguirá la relación laboral hasta completar el citado período mínimo de cotización con el tope de sesenta y nueve años.

Artículo 39. *Formación.*

En cumplimiento y desarrollo del Acuerdo Nacional para la Formación Continua (ANFC), 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 Acuerdo Nacional para la Formación Continua de los Trabajadores ocupados.

## Tablas salariales

Categoría	Salario base (* 14)	Plus transporte	Total año
	Pesetas	Pesetas	Pesetas
Técnico .....	100.000	39.000	1.439.000
Oficial administrativo .....	70.000	39.000	1.019.000
Administrativo .....	70.000	39.000	1.019.000
Repartidor .....	70.000	39.000	1.019.000
Clasificador .....	70.000	39.000	1.019.000
Repartidor-Clasificador .....	70.000	39.000	1.019.000
Aspirantes .....	41.000	39.000	613.000

## Plus de zona (\* 14)

Capitales hasta habitantes	Aspirantes	Resto personal
	Pesetas	Pesetas
100.000 .....	—	—
101.000 a 300.000 .....	2.000	4.000
301.000 a 600.000 .....	4.000	8.000
601.000 a 900.000 .....	6.000	12.000
901.000 a 1.500.000 .....	10.000	20.000
Más de 1.501.000 .....	20.000	40.000

Horas extraordinarias.—El valor de las horas extraordinarias se pactará entre las partes en el ámbito de la empresa.

## 5153

RESOLUCION de 17 de febrero de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la empresa «Transportes Ferroviarios Especiales, Sociedad Anónima» (TRANSFESA).

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la empresa «Transportes Ferroviarios Especiales, Sociedad Anónima» (TRANSFESA) (Código de Convenio número 9005072), que fue suscrito con fecha 17 de noviembre de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la revisión salarial del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificaciones a la Comisión negociadora.

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

Madrid, 17 de febrero de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Se celebra esta reunión entre la dirección de TRANSFESA y el Comité Intercentros.

Por parte de la empresa:

Don Pablo Rodríguez Mosquera.

Por parte del Comité Intercentros:

Don José Álvarez Salcedo (Presidenta).

Doña María Elena García García (Vicepresidenta).

Doña Mercedes Arcones Ayuso (Secretaria).

Don Angel Rabadán García (Vocal Madrid).

Don Fernando Piferrer Soler (Vocal Barcelona).

Don Mario Mallol Calsina (Vocal Zaragoza).

Don Arturo de los Santos García (Vocal Sevilla).

Don Jorge Roca Perich (Vocal Port-Bou).

Don Miguel Angel Morales Pérez (Vocal Valencia).

Ambas partes en la representación que ostentan, reconociéndose mutua capacidad para negociar y adoptar acuerdos que vinculen a sus representados, acuerdan:

1. *Incremento salarial para 1993.*—Un incremento sobre retribución bruta total del 2,5 por 100, exceptuando de la misma la protección familiar y la ayuda de estudios que permanecerán en los mismos niveles de 1992.

La aplicación del anterior porcentaje se efectuará de la siguiente forma:

El salario base y los conceptos salariales que constituyen porcentajes del mismo, se incrementarán en un 4 por 100, el plus convenio permanecerá en el mismo nivel de 1992, la diferencia, en más o en menos, que pudiera haber después de las anteriores operaciones hasta ajustar el 2,5 por 100, se incrementará o se deducirá del plus personal.

En aquellos casos en que no fuera posible efectuar la deducción del plus personal, por no ser su importe suficiente, se hará ésta de cualquier otro concepto retributivo de los no derivados del salario base.

2. *Kilometraje.*—De conformidad con lo establecido en la Orden de 28 de abril de 1993, sobre revisión de la cuantía de los gastos de locomoción y de las dietas por manutención y estancia que se hallan exceptuadas de gravámen en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, se acuerda que, para el año 1993, la cantidad a abonar por kilometraje será de 24 pesetas por kilómetro recorrido.

Si Hacienda modificara al alza el importe exento por kilómetro, se repercutiría automáticamente dicho importe hasta las 27 pesetas que se venían percibiendo. Una subida mayor sería objeto de negociación entre las partes.

3. *Comisión paritaria.*—Quedará, a partir de esta fecha, formada por las siguientes personas:

Por la empresa:

Don José González Rodríguez.

Don Juan Martino Casado.

Don Pablo Rodríguez Mosquera.

Por los trabajadores:

Don José Álvarez Salcedo.

Doña María Elena García García.

Don Angel Rabadán García.

AÑO 1993

## Anexo II

1. *Retribuciones salariales.*

Nivel	Escala «A»			Escala «B»		
	Salario base	Plus convenio	Total	Salario base	Plus convenio	Total
01	38.657	14.163	52.820	27.060	9.914	36.974
02	58.531	14.241	72.772	40.972	9.969	50.941
03	58.531	36.125	94.656	40.972	25.287	66.259
04	67.311	48.684	115.995	47.117	34.079	81.196
05	73.164	54.446	127.610	51.215	44.168	95.383
06	76.822	64.870	141.692	53.771	44.407	98.178