

Número	Categoría	Salario base — Euros	Plus Convenio — Euros	QM/CH — Euros	Plus esp. — Euros	Plus transporte — Euros	Total — Euros
22	Taquillero Auxiliar 2. <sup>a</sup> .....	6.326,70	1.738,50	679,91	0,00	672,65	9.417,76
23	Conductor-Perceptor .....	8.167,25	5.013,45	1.009,47	0,00	696,19	14.886,36
24	Conductor-Perceptor 1. <sup>a</sup> .....	7.712,25	3.952,20	696,19	0,00	464,86	12.825,50
25	Conductor-Perceptor 2. <sup>a</sup> .....	6.979,70	3.488,40	695,97	0,00	464,64	11.628,71

**22329** RESOLUCIÓN de 13 de noviembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del VI Convenio Colectivo Estatal de Entrega Domiciliaria.

Visto el texto del VI Convenio Colectivo Estatal de Entrega Domiciliaria (Código de Convenio número 9908665), que fue suscrito con fecha 24 de octubre de 2001 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 de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo 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, 13 de noviembre de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**VI 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 Estatuto de los Trabajadores.

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 otra, 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 registrarán 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 mas 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 V Convenio Colectivo. Entrará en vigor en la fecha de la firma y será efectivo durante los años 2001 y 2002. Sus efectos económicos se retrotraen 1 de enero de 2001, debiendo pagar los atrasos obligatoriamente antes del 31 de diciembre de 2001 y 2002, respectivamente.

**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 para evitar el 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. Si por resolución judicial se anulara alguna de sus cláusulas, la Comisión Negociadora se reunirá en el plazo de quince días para alcanzar un nuevo acuerdo.

**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.

Esta Comisión se reunirá necesariamente por primera vez dentro de los 15 días siguientes al de la firma del Convenio. En dicha reunión los miembros que la integran establecerán por mayoría absoluta de los componentes su programa de trabajo, frecuencia, fecha de sus reuniones, y demás condiciones que deban regir su funcionamiento.

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 Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC II).

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 pero sin voto.

Los miembros de la Comisión Paritaria tendrán derecho a permiso con sueldo para los días en que se reúna ésta. 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.

h) 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 7. bis.

Se acuerda la creación de una Comisión de trabajo dentro de la propia Comisión Paritaria para trabajar y llegar a acuerdos en el redactado y mejor definición del texto del Convenio con un calendario de trabajo preestablecido y que empezará sus trabajos a la firma del presente Convenio, debiendo reunirse como mínimo en seis ocasiones para realizar los trabajos encomendados. Dicha Comisión de Trabajo deberá concluir dichos trabajos antes del 30 de junio de 2002. Además de trabajar en el texto del Convenio, deberán llegar a acuerdos en temas de Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Los acuerdos a que llegue la Comisión de Trabajo tendrán carácter vinculante para las partes y de obligada incorporación al texto del VII Convenio Colectivo Estatal de Entrega Domiciliaria.

#### 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:

1. Balance de los tres últimos años.
2. Cuenta de resultados del mismo período.
3. Proyección anual del negocio.
4. 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.
5. Plan de viabilidad.

La Comisión Paritaria deberá contestar en el plazo de veinte 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, 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.

Los Centros de trabajo deberán ajustarse a las obligaciones fijadas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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 24 de marzo, y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto.

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

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 siempre que no suponga para el trabajador aumento en el coste del desplazamiento ni incremento en el tiempo del 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. Al cumplir la edad de 18 años ascenderá automáticamente a la categoría de administrativo.

## 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. Al cumplir los dieciocho años promocionará automáticamente a la categoría superior que corresponda a las funciones que fuere a desarrollar.

## CAPÍTULO IV

**Ingresos**Artículo 15. *Normas generales.*

En materia de ingresos, se estará a lo dispuesto en las normas 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 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 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 16. *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 el aumento de producción de las labores que cotidianamente se realizan, se podrán, en eficacia productiva y para que dichos contratos sean viables, efectuar ambos trabajos indistintamente 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.

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.

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

#### Artículo 17. *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 18. *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 (18.030,36 euros).
- 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) Anunciar 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 (18.030,36 euros).
- 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 19. *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 20. *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 21. *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 22. *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 2001: Incremento salarial del 3,4 por 100, correspondiente al IPC real publicado por el Instituto Nacional de Estadística de octubre de 2000 a septiembre de 2001, con efectos desde 1 de enero hasta 31 de diciembre de 2001. Se adjuntan tablas como anexo I.

Año 2002: Incremento del IPC interanual real publicado por el Instituto Nacional de Estadística de octubre 2001 a septiembre de 2002 con efectos 1 de enero a 31 de diciembre 2002. No obstante lo anterior, y desde el 1 de enero de 2002 se pagará a cuenta el IPC previsto incrementado en un 0,5 por 100, quedando este incremento como mínimo garantizado.

Artículo 23. *Salario base.*

Es el determinado en tablas para cada categoría.

Artículo 24. *Plus de transporte.*

Se establece un plus de transporte igual para todos los trabajadores. Dicho plus se percibirá por día realmente trabajado y consistirá en 49.909 pesetas anuales (299,96 euros), teniendo la consideración de retribución extrasalarial.

(Se adjuntan tablas como anexo I.)

Artículo 25. *Antigüedad.*

Consistente para todas las categorías profesionales en dos bienios por importe de 2.472 pesetas (14,86 euros) cada uno y un quinquenio de importe de 4.945 pesetas (29,72 euros).

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 26. *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 1.608 pesetas (9,66 euros) 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 27. *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 28. *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 840 pesetas (5,05 euros). En todo caso el valor de la hora extraordinaria, no será inferior al de la hora ordinaria.

Artículo 29. *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, 35 pesetas/kilómetro. (0,21 euros).

Por motocicleta, 20 pesetas/kilómetro. (0,12 euros).

Por ciclomotor, 18 pesetas/kilómetro. (0,10 euros).

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 30. *Plus de Nocturnidad.*

Para los trabajos nocturnos efectuados entre las veintidós y seis horas, se establece un Plus de nocturnidad, por un importe de 103 pesetas (0,62 euros), por cada hora de las realizadas dentro del citado período.

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

Artículo 31. *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 32. *Pagas extraordinarias.*

Se establecen dos pagas extraordinarias cuyo importe se compondrá del salario base, plus de zona, antigüedad y complemento personal, que se percibirán como fecha tope el 30 de junio y el 15 de 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 33. *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 34. *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 35. *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 36. *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 37. *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 38. *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 39. *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 2.041.633 pesetas. (12.270,46 euros).

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

#### Artículo 40. *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 (4.604,11 euros).
- Sesenta y un años, 553.918 pesetas (3.329,11 euros).
- Sesenta y dos años, 294.639 pesetas (1.770,81 euros).
- Sesenta y tres años, 147.320 pesetas (885,41 euros).
- Sesenta y cuatro años, 88.391 pesetas (531,24 euros).

#### Artículo 41. *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 42. *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 A.N.F.C. de los Trabajadores Ocupados.

#### Artículo 43. *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 44. *Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).*

Se acuerda adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) suscrito por los Agentes sociales, siendo de aplicación al sector.

#### Artículo 45. *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 46. *Permisos retribuidos.*

1. A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, el trabajador tendrá derecho al disfrute de los siguientes permisos retribuidos previo aviso y justificación con derecho a remuneración:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.  
 d) Por tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga imposibilidad de la prestación de trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores publicado mediante Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

2. Un día sin justificación por asuntos propios previo aviso con setenta y dos horas de antelación a la fecha del disfrute.

3. Un día sin justificación por asuntos propios previo aviso con setenta y dos horas de antelación a la fecha de disfrute, y con las condiciones siguientes:

1) No se podrá acumular al día que por asuntos propios se especifica en el apartado 2 de este artículo ni a otros permisos retribuidos, ni en dos días laborables seguidos.

2) No podrá solicitarse en el mes de diciembre.

3) En ningún caso será absorbible de la jornada anual.

4) Deberán respetarse los máximos siguientes de forma que para un mismo día, no podrá ser solicitado por mas personas de:

a) En empresas hasta 25 trabajadores: 1.

b) En empresas de 26 trabajadores o más: 5 por 100 por departamento o Grupo Profesional y en cualquier caso 5 por 100 de la plantilla.

Disposición transitoria primera.

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

#### ANEXO I

##### Tabla salarial 2001

Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Entrega Domiciliaria

Salario base	Salario/14 pagas		Salario anual	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
<i>Salario base</i>				
Técnico .....	127.972	769,13	1.791.608	10.767,78
Oficial administrativo .....	89.581	538,39	1.254.128	7.537,46
Administrativo .....	89.581	538,39	1.254.128	7.537,46
Aspirante Adm. ....	SMI	SMI	SMI	SMI
Repartidor .....	89.581	538,39	1.254.128	7.537,46
Clasificador .....	89.581	538,39	1.254.128	7.537,46
Rep. Clasificador .....	89.581	538,39	1.254.128	7.537,46
Aspirante Operativo .....	SMI	SMI	SMI	SMI
<i>Plus de zona aspirantes</i>				
5.000 a 50.000 .....	524	3,15	7.339	44,11
50.001 a 100.000 .....	558	3,36	7.817	46,98
100.001 a 300.000 .....	1.278	7,68	17.892	107,54
300.001 a 600.000 .....	3.838	23,07	53.735	322,95
600.001 a 900.000 .....	6.397	38,45	89.563	538,28
900.001 a 1.400.000 .....	11.516	69,21	161.219	968,95
1.400.001 en adelante .....	24.056	144,58	336.784	2.024,11
<i>Plus de zona resto</i>				
5.000 a 50.000 .....	524	3,15	7.339	44,11
50.001 a 100.000 .....	1.117	6,71	15.634	93,96
100.001 a 300.000 .....	5.118	30,76	71.656	430,66
300.001 a 600.000 .....	10.238	61,53	143.327	861,41
600.001 a 900.000 .....	15.345	92,22	214.824	1.291,12
900.001 a 1.400.000 .....	25.594	153,82	358.310	2.153,49
1.400.001 en adelante .....	51.189	307,65	716.649	4.307,15

Salario base	Salario/14 pagas		Salario anual	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
<i>Antigüedad</i>				
Bienio .....	2.472	14,86		
Quinquenio .....	4.945	29,72		
Plus de transporte .....			49.909	299,96
Plus eventualidad .....	1.608	9,66	22.510	135,29
Horas extraordinarias (mínimo) hora .....	840	5,05		

#### ANEXO II

##### Tablas de valoración horas ordinarias

Año 2001

Categorías	Número de habitantes						
	Desde 5.000 hasta 50.000	Desde 50.001 hasta 100.000	Desde 100.001 hasta 300.000	Desde 300.001 hasta 600.000	Desde 600.001 hasta 900.000	Desde 900.001 hasta 1.400.000	Desde 1.400.001 en adelante
Técnico .....	1.039	1.043	1.076	1.116	1.156	1.236	1.437
Oficial Administrativo	737	742	773	813	853	934	1.136
Administrativo .....	737	742	773	813	853	934	1.136
Repartidor .....	737	742	773	813	853	934	1.136
Clasificador .....	737	742	773	813	853	934	1.136
Repartidor Clasificador .....	737	742	773	813	853	934	1.136

**22330** CORRECCIÓN de erratas de la Resolución de 28 de septiembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para los Fabricantes de Alimentos Compuestos para Animales.

Advertidas erratas en el texto deL Convenio Colectivo para los Fabricantes de Alimentos Compuestos para Animales, registrado y publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de septiembre de 2001, en el «Boletín Oficial del Estado» número 248, de 16 de octubre de 2001, se procede a efectuar las siguientes rectificaciones:

En la página 38054, columna derecha, artículo 20, «Complemento de nocturnidad», primer apartado,

Donde dice:

$$\frac{\text{«Salario Base año + pagas extraordinarias + antigüedad año} \times 1,5}{1.783}$$

Debe decir:

$$\frac{\text{«Salario base año + pagas extraordinarias + antigüedad año}}{1.783}$$

**22331** ORDEN de 30 de octubre de 2001 por la que se clasifica la Fundación de Amistad Española Ecuatoriana, como de asistencia social y de cooperación para el desarrollo, y dispone su inscripción en el Registro de Fundaciones Asistenciales.

Por Orden se clasifica y registra la Fundación de Amistad Española Ecuatoriana.

Vista la escritura de constitución de la Fundación de Amistad Española Ecuatoriana, instituida en Majadahonda (Madrid).

#### Antecedentes de hecho

Primero.—Por el Patronato de la Fundación fue solicitada la inscripción de la Institución en el Registro de Fundaciones.

Segundo.—La Fundación fue constituida mediante escritura pública, otorgada ante el Notario de Madrid, don Antonio Crespo Monerri, el 5 de julio de 2001, con el número 2.971 de su protocolo, rectificadas mediante