

Primero.—Se delega en los Interventores Delegados de la Administración Civil y Militar del Estado en los departamentos ministeriales, direcciones generales, organismos y dependencias, la fiscalización previa de los gastos adicionales que se produzcan como consecuencia de las fluctuaciones de la peseta en el mercado de divisas derivados de contrato u otros actos jurídicos y que hasta ahora eran competencia de este centro fiscal en virtud de lo dispuesto en el artículo 2.º 3.2.º h) del Real Decreto 1124/1978, de 12 de mayo.

Segundo.—No obstante lo establecido en el número anterior, el Interventor general de la Administración del Estado, podrá avocar para sí la fiscalización previa de cualquier obligación o gasto derivados de la fluctuación de la peseta, cuando así lo considere oportuno.

Madrid, 28 de julio de 1995.—El Interventor general, Gregorio Mániz Vindel.

Excmo. Sr. Interventor general de la Defensa, e Ilmos. Sres. Interventor general de la Seguridad Social, Interventores delegados en Ministerios y organismos autónomos administrativos, e Interventores regionales y territoriales.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**20641** ORDEN de 7 de septiembre de 1995 por la que se prorroga la concesión de ayudas a los tripulantes y armadores de los buques de pesca que faenan en el caladero de Marruecos.

El pasado 30 de abril de 1995, la flota que faena en el caladero de Marruecos tuvo que cesar en su actividad debido a la finalización del acuerdo pesquero en vigor entre la Unión Europea y el Reino de Marruecos.

La Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de 9 de mayo de 1995, instrumentó las ayudas a los armadores y tripulantes de los buques de pesca afectados por la inmovilización prevista en el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de abril de 1995, por un período máximo de dos meses, desde el 1 de mayo de 1995. Por otra parte, las Ordenes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de 10 de julio y de 1 de agosto de 1995, instrumentaron las prórrogas para los meses de julio y agosto de las ayudas establecidas en la Orden de 9 de mayo.

La presente Orden tiene por objeto instrumentar la prórroga de las ayudas a los armadores y tripulantes afectados por la inmovilización a las que hace referencia el Acuerdo del Consejo de Ministros de 1 de septiembre de 1995.

En su virtud, dispongo:

### Artículo 1. Objeto.

Las ayudas reguladas en la Orden de 9 de mayo de 1995 («Boletín Oficial del Estado» del 10), se prorrogan durante el mes de septiembre del presente año, salvo que en dicho mes entre en vigor un nuevo acuerdo de pesca entre la Unión Europea y el Reino de Marruecos, en cuyo caso las ayudas se prorrogarán por los días de inmovilización efectiva en el mes adicional considerado.

### Artículo 2. Dotación presupuestaria.

Por la Dirección General de Planificación y Ordenación Económica de la Seguridad Social, se librarán las cantidades necesarias para el abono de las ayudas previstas en la presente Orden, con cargo a la rúbrica presupuestaria 19.11.800X.427, a favor de la Tesorería General de la Seguridad Social, para la posterior generación de crédito en el presupuesto de gastos y dotaciones del Instituto Social de la Marina.

### Disposición final primera. Facultad de aplicación.

El Instituto Social de la Marina, en el ámbito de sus atribuciones, podrá dictar las resoluciones y adoptar las medidas oportunas para la aplicación de la presente Orden.

### Disposición final segunda. Entrada en vigor.

La presente Orden entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 7 de septiembre de 1995.

GRIÑAN MARTINEZ

Ilmos. Sres. Secretario general para la Seguridad Social y Director general del Instituto Social de la Marina.

**20642** RESOLUCION de 16 de agosto de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de las empresas de «entrega domiciliaria».

Visto el texto del Convenio Colectivo de las empresas de «entrega domiciliaria» (código de convenio número 9908665), que fue suscrito con fecha 28 de junio de 1995, de una parte por la Asociación Española de Empresas de Reparto y Manipulado de Correspondencia (ASEMPRE) 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 art. 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

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

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

Madrid, 16 de agosto de 1995.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

## II CONVENIO ESTATAL DE EMPRESAS DE ENTREGA DOMICILIARIA

### PREAMBULO

#### Partes signatarias

El presente Convenio estatal es firmado de una parte por la asociación empresarial ASEMPRE, Asociación Española de Empresas de Reparto y Manipulado de Correspondencia, y de otra por las centrales sindicales UGT a través de las Federaciones de Servicios (FES-UGT) y de Transportes y Telecomunicaciones (FETT-UGT) la Central Sindical de CC.OO. a través de sus Federaciones de Transportes Comunicaciones y Mar (FETCOMAR CC.OO.) y Actividades Diversas (AA.DD.).

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

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

### CAPITULO I

#### Artículo 1. Ambito 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, así como aquellas actividades que sin ser principales forman parte de la actividad de la empresa, 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 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, excepto en materia económica y categorías profesionales para las empresas que tengan convenio propio que se registrarán por su propio convenio en estas dos materias.

En consecuencia, y con la excepción antes señalada, todos los contenidos del presente convenio podrán ser mejorados en los convenios de ámbito inferior.

#### Artículo 2. Ambito territorial.

Serán de aplicación en todo el Estado español.

### Artículo 3. *Ambito 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 1995, pudiéndose abonar los atrasos, si existen, en tres plazos iguales a partir de su publicación.

La vigencia será de 1 año, extendiéndose desde el 1 de enero de 1995 al 31 de diciembre de 1995.

### 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 8 miembros, cuatro por la parte social y cuatro por la parte empresarial que quedará legalmente constituida, cuando su número sea par, aún siendo inferior al número de ocho miembros.

Serán sus competencias:

- 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.
- Mediar en las controversias de cualquier empresa que tengan por origen la interpretación y/o aplicación de este Convenio.
- 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.
- Desarrollar los compromisos contenidos en el presente Convenio.
- Intervención con carácter previo al Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos.
- Intervención en base y según lo dispuesto en este Convenio Colectivo en materia de «descuelgue» o de inaplicación salarial.

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 la Asociación Empresarial 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 le 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.

La Comisión Paritaria deberá contestar en el plazo de 10 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.

## CAPITULO 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 24 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, 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 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 30 minutos.

En los casos de traslados intermunicipales en los que la distancia supere los límites arriba indicados se estará a lo dispuesto en el art. 40 del E.T. con las siguientes observaciones.

Los gastos de compensación a que se refiere el art. 40 del E.T. 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. 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 de 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:

- Trabajadoras embarazadas
- Representantes de los trabajadores.
- Trabajadores/as con cargas familiares.

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

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

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

## 1. Grupo de Técnicos.

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.

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.

Administrativo: Es el mayor de 18 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.

Aspirante Administrativo: Son los menores de 18 años que realizan labores de apoyo en el campo administrativo, bajo la tutela de un trabajador perteneciente a una categoría superior.

## 3. Grupo Operativo.

Repartidor: Es el mayor de 18 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.

Clasificador: Es el mayor de 18 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.

Repartidor-Clasificador: Es el mayor de 18 años que realiza las labores descritas para las categorías de Repartidor y de Clasificador.

Aspirante Operativo: Son los menores de 18 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, 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.

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.

Los contratos de trabajo celebrados al amparo del 4 de la Ley 10/1994 de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación se formalizarán por escrito en el modelo oficial correspondiente, en el que deberán constar, entre otros elementos, si el contrato se celebra por tiempo indefinido, o por duración determinada, identificando, así como el número y distribución de horas al día, a la semana, al mes o al año durante las que el trabajador va a prestar servicio.

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.

En los contratos de aprendizaje será preceptiva la realización de los cursos formativos y demás condiciones que se acuerden por la Comisión Paritaria del presente Convenio en desarrollo de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

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 V

## Jornada de trabajo, descansos y vacaciones

Artículo 17. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo será de 39 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 doce horas 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.

En el mes de enero se realizará un calendario laboral con cómputo de horas anual, festivos y libranzas. Así mismo, en materia de horarios y dado el cómputo mensual podrán vaciarse cada dos meses en función de las necesidades productivas, todo ello 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 15 días, procurando que en los meses de junio, julio, agosto o septiembre todo el personal disfrute de 15 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 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 los soliciten por escrito.

## 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, siendo el incremento sobre el año anterior el 4 por 100 sobre todos los conceptos económicos. De superar el IPC el porcentaje del 4 por 100 en el mes que se produzca, se incrementarán los conceptos económicos en el porcentaje que exceda del 4 por 100. Del exceso del 4 por 100 pasará a tablas el 1 por 100.

#### 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 125 pesetas diarias, que tendrá la consideración de retribución extralaboral.

#### Artículo 23. Antigüedad.

Consistente para todas las categorías profesionales en dos bienios por importe de 2.080 pesetas cada uno y un quinquenio de importe de 4.160 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 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 1.352 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, registrará el Plus de la Población de más habitantes.

#### Artículo 26. Horas extraordinarias.

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

Su importe será igual para todas las categorías, siendo éste el reflejado en Tablas anexas.

#### Artículo 27. 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: 24 pesetas/Km.

Por motocicleta: 12 pesetas/Km.

Por ciclomotor: 10 pesetas/Km.

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 28. Complemento por actividad.

Cada grupo profesional responde de 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 primeros cinco 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 del trabajo que ha quedado por realizar dentro de la jornada.

#### Artículo 32. 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 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 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.

#### Artículo 35. 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 11 a 60 días.

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 muerte, se abonará la cantidad de 1.560.000 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 10 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:

60 años: 676.000 pesetas.

61 años: 488.800 pesetas.

62 años: 280.000 pesetas.

63 años: 130.000 pesetas.

64 años: 78.000 pesetas.

#### Artículo 38. Jubilación.

La jubilación será obligatoria a los 65 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 69 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 ANFC de los trabajadores ocupados.

#### Artículo 40. Seguridad e Higiene.

Las empresas vendrán obligadas a cumplir la normativa vigente en materia de Seguridad e Higiene y mantener el adecuado ambiente laboral y equipamientos como: Ventilación, climatización, luminosidad, extintores, botiquín, etc.

### ANEXO CONVENIO ESTATAL

#### Tabla salarial

Categoría	S. base (x 14) Pesetas	Transporte Pesetas	Total año Pesetas
Técnico .....	104.000	40.560	1.496.560
Of. Adm. ....	72.800	40.560	1.059.760
Administ. ....	72.800	40.560	1.059.760
Asp. Adm. ....	42.640	40.560	637.520
Repartidor .....	72.800	40.560	1.059.760
Clasif. ....	72.800	40.560	1.059.760
Rep. Clas. ....	72.800	40.560	1.059.760
Asp. Operat. ....	42.640	40.560	637.520

#### Plus de zona (x 14)

Capitales hasta habitantes	Aspirantes Pesetas	Resto personal Pesetas
100.001 a 300.000 .....	2.080	4.160
300.001 a 600.000 .....	4.160	8.320
600.001 a 900.000 .....	6.240	12.480
900.001 a 1.500.000 .....	10.400	20.800
Más de 1.500.001 .....	20.800	41.600

#### Horas extraordinarias

El valor de las horas extraordinarias podrá pactarse entre las partes en el ámbito de cada empresa.

**20643** RESOLUCION de 4 de julio de 1995, de la Dirección General del Instituto Nacional de Empleo, por la que se convoca la participación de entidades colaboradoras de dicho Instituto en la realización de acciones de comprobación de la profesionalidad.

El artículo 81 del texto refundido de la Ley General Presupuestaria, en su redacción dada por el artículo 16.3 de la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, establece la competencia de los Presidentes o Directores de organismos autónomos para otorgar subvenciones, previa consignación presupuestaria para este fin.

Por otra parte, el punto 6 del mismo artículo 81, en su nueva redacción, antes mencionada, señala que los Ministros correspondientes establecerán, si no existieran ya, y previamente a la disposición de los créditos, las bases reguladoras de la concesión, mediante la correspondiente Orden ministerial.

En el «Boletín Oficial del Estado» de 24 de marzo de 1994, y en cumplimiento de lo establecido en el citado punto 6 del artículo 81 del texto refundido de la Ley General Presupuestaria, mencionado en el párrafo anterior, se publica la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 9 de marzo de 1994, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de ayudas por el Instituto Nacional de Empleo para la realización de acciones de comprobación de la profesionalidad por entidades e instituciones colaboradoras sin ánimo de lucro.

En función de todo lo anterior, y con el fin de establecer el procedimiento y plazos de concesión de subvenciones de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5 de la Orden de 9 de marzo de 1994,

Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Convocar a entidades e instituciones sin ánimo de lucro, a fin de que presenten solicitudes de colaboración con el Instituto Nacional de Empleo, para la realización de acciones de comprobación de la profesionalidad. Dichas acciones serán subvencionadas con cargo a la aplicación presupuestaria correspondiente del presupuesto del Instituto Nacional de Empleo.

Segundo.—El volumen de las acciones de comprobación de la profesionalidad, distribuido por provincias y los módulos económicos máximos a aplicar son los contenidos y relacionados en el anexo I y II de la presente Orden, respectivamente.