

	Pesetas
HABITAT. Soluciones para la mejora de la calidad de vida. Diputación Provincial de Granada	5.000.000
HISPAVOZ. Sistema de evaluación y rehabilitación de problemas de fonación y/o audición. Universidad Politécnica de Madrid	1.500.000
IRDATA. Tecnología de infrarrojo para discapacitados y ancianos. IRTA («Infrarrojo y Microelectrónica, Sociedad Limitada»	18.000.000
MEGATAU. Mejora de Entornos Gráficos, Acústicos y Táctiles Adaptados. CRID	3.000.000
ORTOCAL. Diseño de calzado y de órtesis plantares para tratamiento ortopédico de alteraciones podológicas. IBV	4.000.000
SIAMO. Sistema integral de ayuda a la movilidad. Universidad de Alcalá de Henares	5.500.000
SICCP. Sistema integral de comunicación y control con posicionador para dispositivo accionados. «Cecaproin, Sociedad Limitada»	14.000.000
TEREC. Programa multimedia de control telemático para habilitación y rehabilitación de la discapacidad cognitiva. Fundación INTRAS	8.000.000
TETRANAUTA. Unidad de control inteligente acoplable a silla de ruedas eléctrica estándar con interfaz avanzada y navegación asistida. Hospital Nacional de Paraplégicos de Toledo (HNPT)	6.500.000
TUTOR. Sistema de apoyo cognitivo para la ayuda a la resolución de tareas en entorno laboral y doméstico. FUNDESCO	10.000.000
Total	158.947.000

16252 RESOLUCIÓN de 30 de junio de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo Estatal de Entrega Domiciliaria.

Visto el texto del Convenio Colectivo Estatal de Entrega Domiciliaria (número de código 9908665), que fue suscrito con fecha 24 de septiembre de 1996, de una parte, por la Asociación Empresarial 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 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 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, 30 de junio de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

III CONVENIO ESTATAL DE EMPRESAS DE ENTREGA DOMICILIARIA

PREÁMBULO

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.

CAPÍTULO 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 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, 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. *Ámbito territorial.*

Serán 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 1996, pudiéndose abonar los atrasos, si existen, en tres plazos iguales a partir de su publicación.

La vigencia será:

En lo económico, dos años con los incrementos previstos en el artículo 21.

En lo normativo, tres años, excepto aquellos contenidos que necesiten ulterior desarrollo.

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, 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.
- e) Intervención con carácter previo al Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (ASEC).
- f) Intervención en base y según lo dispuesto en este Convenio Colectivo en materia de «descuelgue» o de inaplicación salarial.

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 firmante 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.
- Plan de Viabilidad.

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

CAPÍTULO II

Organización del trabajo en la empresa

Artículo 9. *Organización del trabajo.*

Es facultad de la Dirección de la empresa la organización jerárquica y práctica del trabajo en el seno de la misma, 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.

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.

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

Artículo 11. *Movilidad geográfica.*

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

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

Los gastos de compensación a que se refiere el artículo 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 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 primero: Técnicos.
- b) Grupo segundo: Administrativos.
- c) Grupo tercero: Operativas.

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

1. Grupo de Técnicos.

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

2. Grupo Administrativo.

Categoría: Oficial Administrativo.—Es quien con el título adecuado o preparación teórico-práctica suficiente, ocupa un puesto que comprende

labores administrativas complejas tanto en su ejecución como en su amplitud, asumiendo responsabilidades incluso de confeccionar la contabilidad de la empresa, relación con bancos impagados, etc.

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

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

3. Grupo Operativo.

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Ingresos

Artículo 15. 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 16. 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 doce meses en el transcurso de veinticuatro, 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.

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

Las empresas que contraten trabajadores de las empresas de trabajo temporal se verán obligadas a informar a la representación de los trabajadores.

Lo previsto en este convenio relacionado con las EE.TT. entrará en vigor tres meses después de la firma de este convenio.

Artículo 17. 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, Reparador-Clasificador: Tres meses.

Aspirantes: Quince días.

CAPÍTULO V

Jornada de trabajo, descansos y vacaciones

Artículo 18. Jornada de trabajo.

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

La jornada podrá ser continuada o partida, y extenderse desde las cero 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 variarse cada dos meses en función de las necesidades productivas, todo ello con la legislación vigente.

Artículo 19. Vacaciones.

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

Participación en la empresa y derechos sindicales

Artículo 20. Participación sindical en la empresa.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VII

Retribuciones

Artículo 21. Disposiciones generales.

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

Año 1996: 3 por 100 con efectos de 1 de enero.

Año 1997: 3,5 por 100. Si el IPC al finalizar el año es superior se aplicará la diferencia.

Artículo 22. Salario base.

Es el determinado en tablas para cada categoría.

Artículo 23. Plus de transporte.

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

Artículo 24. Antigüedad.

Consistente para todas las categorías profesionales en dos bienios por importe de 2.149 pesetas cada uno y un quinquenio de importe de 4.298 pesetas.

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

Artículo 25. Plus de eventualidad.

A partir de la publicación del presente Convenio, los trabajadores que sean contratados con contratos eventuales que no sean de interinidad, obra o servicios determinados o circunstancias de la producción; cobrarán un plus de 1.397 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 26. Plus de zona.

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

Artículo 27. Horas extraordinarias.

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 28. Suplido de transporte.

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

Por coche: 30 pesetas/kilómetro.

Por motocicleta: 16 pesetas/kilómetro.

Por ciclomotor: 14 pesetas/kilómetro.

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

Artículo 29. 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 30. 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 31. 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 32. 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 33. 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 34. 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 35. 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 36. 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 37. 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 1.800.000 pesetas.

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

Artículo 38. 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:

60 años:	698.369 pesetas.
61 años:	504.974 pesetas.
62 años:	268.604 pesetas.
63 años:	134.302 pesetas.
64 años:	80.581 pesetas.

Artículo 39. 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 40. 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 41. Seguridad, salud laboral y Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En estas materias las empresas vendrán obligadas a cumplir la normativa vigente.

Artículo 42. Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial (ASEC) de Conflictos Laborales.

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

Artículo 43. 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 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 media hora 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.

ANEXO CONVENIO ESTATAL

Tabla salarial año 96

Categoría	S. base (x 14) - Pesetas	Transporte - Pesetas	Total año - Pesetas
Técnico	107.441	41.902	1.546.076
Oficial administrativo	75.209	41.902	1.094.828
Administrativo	75.209	41.902	1.094.828
Aspirante administrativo	47.279	41.902	703.808
Repartidor	75.209	41.902	1.094.616
Clasificador	75.209	41.902	1.094.616
Repartidor Clasificador	75.209	41.902	1.094.616
Aspirante Operativo	47.279	41.902	703.808

Plus de zona (x 14)

Capitales hasta habitantes	Aspirantes - Pesetas	Resto personal - Pesetas
100.001 a 300.000	2.149	4.298
300.001 a 600.000	4.298	8.595
600.001 a 900.000	6.446	12.893
900.001 a 1.500.000	10.744	21.488
Más de 1.500.001	21.488	42.977

Horas extraordinarias

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

ANEXO CONVENIO ESTATAL

Tabla salarial año 97

Categoría	S. base (x 14) Pesetas	Transporte Pesetas	Total año Pesetas
Técnico	111.201	43.369	1.600.183
Oficial administrativo	77.841	43.369	1.133.143
Administrativo	77.841	43.369	1.133.143
Aspirante Administrativo (1)	—	—	—
Repartidor	77.841	43.369	1.133.143
Clasificador	77.841	43.369	1.133.143
Repartidor Clasificador	77.841	43.369	1.133.143
Aspirante Operativo (1)	—	—	—

(1) El total año será el mínimo interprofesional.
El salario base será el total año menos el plus de transporte.
El plus de transporte será el común a todas las categorías.

Plus de zona (x 14)

Capitales hasta habitantes	Aspirantes Pesetas	Resto personal Pesetas
100.001 a 300.000	1.111	4.448
300.001 a 600.000	3.335	8.896
600.001 a 900.000	5.559	13.334
900.001 a 1.500.000	10.007	22.240
Más de 1.500.000	20.904	44.481

Horas extraordinarias

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

16253 RESOLUCIÓN de 30 de junio de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del contenido del II Acuerdo Nacional de Formación Continua para el Sector del Transporte Sanitario y del Reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria Sectorial.

Visto el contenido del II Acuerdo Nacional de Formación Continua para el Sector del Transporte Sanitario y del Reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria Sectorial, suscritos el día 14 de mayo de 1997, en desarrollo del II Acuerdo de Formación Continua («Boletín Oficial del Estado» de 1 de febrero de 1997), acuerdos alcanzados, de una parte, por ANEA, y, de otra parte, por FETCOMAR-CC.OO. y FETTC-UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3, en relación con el 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 acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del II Acuerdo Nacional de Formación Continua para el Sector del Transporte Sanitario y del Reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria Sectorial en el correspondiente Registro de este Centro Directivo.

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

Madrid, 30 de junio de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDO NACIONAL SOBRE FORMACIÓN CONTINUA PARA EL SECTOR DEL TRANSPORTE SANITARIO

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La formación profesional continua constituye un valor estratégico ante los procesos de cambio económico, tecnológico y social en el que estamos inmersos. El futuro de nuestro sistema productivo depende, en gran parte, de las cualificaciones de la población activa, tanto de los trabajadores como de los empresarios, especialmente los de las pequeñas y medianas empresas, y por ello la formación profesional de calidad constituye una verdadera inversión.

La necesidad de formación profesional se acentúa en el Sector del Transporte Sanitario, donde los cambios tecnológicos y la fuerte competencia a la que se enfrentan las empresas hacen necesaria una rápida cualificación o recualificación de los trabajadores del Sector.

La libre circulación de los trabajadores y la instauración del mercado único exigen desarrollar medidas de formación continua, cuyas funciones fueron señaladas por la Resolución del Consejo de Comunidades Europeas sobre Formación Profesional Permanente (5 de junio de 1989).

También hay que tener en cuenta que la filosofía en materia de formación continua, debe basarse en la coordinación del Estado con las empresas y organizaciones sindicales y empresariales para la administración de los fondos destinados a la misma.

Los trabajadores tienen derecho en su relación de trabajo, por otra parte, a la promoción y formación profesional para su cualificación.

El I Acuerdo Nacional de Formación Continua para el Sector del Transporte Sanitario ha contribuido decisivamente a una mejora de la cualificación de los trabajadores del mismo y a considerar la formación como un aspecto clave en los procesos de cambio a los que se ha venido enfrentando durante estos últimos años. La Formación Continua es hoy una realidad consolidada en este Sector, sus empresas y trabajadores, tarea en la que la Fundación para la Formación Continua FORCEM ha desarrollado un papel trascendente.

Este II Programa Nacional de Formación Continua va a continuar y completar la integración de los distintos subsistemas de Formación Profesional, iniciada en el I Programa, coordinando su desarrollo conjunto. Se da, así, continuidad al esfuerzo realizado y se optimizan los recursos invertidos y las experiencias recogidas en los últimos años.

El Acuerdo alcanzado se enfoca desde una visión amplia de la formación continua de la población ocupada como factor de integración y cohesión social, y como instrumento que refuerza la competitividad de las empresas orientándose, fundamentalmente, a potenciar la calidad de las acciones formativas. Para ello, la formación continua debe cumplir las siguientes funciones:

Una función de adaptación permanente a la evolución de las profesiones y del contenido de los puestos de trabajo y, por tanto, de mejora de las competencias y cualificaciones indispensables para fortalecer la situación competitiva de las empresas y de su personal.

Una función de promoción social que permita a muchos trabajadores evitar el estancamiento en su cualificación profesional y mejorar su situación.

Una función preventiva para anticipar las posibles consecuencias negativas de la realización del mercado interior y para superar las dificultades que deben afrontar los sectores y las empresas en curso de reestructuración económica o tecnológica.

La mejora de la gestión constituye otro de los objetivos de este nuevo Acuerdo. Para ello se ha buscado una mayor participación de los interlocutores sociales en el ámbito autonómico, corresponsabilizándolos más activamente en el sistema, manteniendo, en todo caso, los principios básicos del mismo: El protagonismo de los interlocutores sociales y/o de las empresas y trabajadores en la gestión de la Formación Profesional Continua, su aplicación en todo el territorio nacional, la libertad de adscripción y desarrollo de la formación y la unidad de caja.

Todo lo anterior supone dar virtualidad a las previsiones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, así como en la Recomendación del Consejo de la Unión Europea de 1993, sobre acceso a la Formación Profesional Permanente.

Por todo ello, el 19 de diciembre de 1996, se suscribe por parte de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de nuestro país, el II Acuerdo Nacional de Formación Continua.

En consecuencia, las organizaciones firmantes, conscientes de la necesidad de mantener el esfuerzo ya realizado en materia de Formación Continua en el Sector, como factor de indudable importancia de cara a la