

Tercero: Que dicha obra se deposite en la Casa y Museo del Greco, de titularidad estatal, que debe proceder a su inclusión en el inventario del patrimonio propiedad del Estado que allí se custodia, una vez consumada la venta.

Madrid, 1 de septiembre de 2003.—P.D. (O.M. de 1-02-01), el Secretario de Estado de Cultura, Luis Alberto de Cuenca y Prado.

Ilmos. Sres. Subsecretario y Director General de Bellas Artes y Bienes Culturales.

22148 *ORDEN ECD/3370/2003, de 1 de septiembre, por la que se ejercita el derecho de tanteo, sobre el lote número 831, subastado por la Sala Retiro, en Madrid, el día 11 de junio de 2003.*

A propuesta de la Dirección General de Bellas Artes y Bienes Culturales previo informe favorable de la Junta de Calificación, Valoración y Exportación de Bienes del Patrimonio Histórico Español acordado en la sesión del Pleno celebrada el día 10 de junio de 2003, y en aplicación de los artículos treinta y ocho de la Ley 16/1985, de 25 de junio (Boletín Oficial del Estado del día 29), del Patrimonio Histórico Español, y cuarenta y uno del Real Decreto 111/1986, de 10 de enero (Boletín Oficial del Estado del día 28), de desarrollo parcial de dicha Ley,

Este Ministerio ha resuelto:

Primero: Ejercer el derecho de tanteo para el Estado, sobre el bien mueble que fue incluido en el catálogo de la subasta pública celebrada por la Sala Retiro, en Madrid, el día 11 de junio de 2003, que figura con el número y referencia siguientes:

Lote n.º 831: Teatrino en urna de madera tallada y dorada, realizada hacia 1770-80. «La casa de Nazaret» y «Escena de caza con el Rey Felipe V». Cera modelada y policromada con tejidos engomados, madera y otros minerales. Fechado y firmado con anagrama. 1635. J. S. Medidas: 56,6 × 30 × 63 cm.

Segundo: Que se abone a la sala subastadora el precio de remate de sesenta mil euros (60.000 euros), más los gastos inherentes, que debe justificar mediante certificado.

Tercero: Que dicha obra se deposite en el Museo Nacional de Escultura, de titularidad estatal, que debe proceder a su inclusión en el inventario del patrimonio propiedad del Estado que allí se custodia, una vez consumada la venta.

Madrid, 1 de septiembre de 2003.—P.D. (O.M. de 1-02-01), el Secretario de Estado de Cultura, Luis Alberto de Cuenca.

Ilmos. Sres. Subsecretario y Director General de Bellas Artes y Bienes Culturales.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

22149 *RESOLUCIÓN de 14 de noviembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa DHL Internacional España, S. A. para 2003.*

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa «DHL Internacional España, S. A.» para 2003 (n.º Código Convenio 9006092) que fue suscrito con fecha 21 de julio de 2003, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Comités de empresa y Delegados de Personal en representación del colectivo laboral afectado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 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, 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, 14 de noviembre de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL 2003 DE LA EMPRESA DHL INTERNACIONAL ESPAÑA, S. A.

TÍTULO I

Objeto y ámbito

Art. 1. Objeto.

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y productividad de la empresa DHL INTERNACIONAL ESPAÑA S. A. (en adelante DHL), y obliga tanto a los trabajadores incluidos en su ámbito personal como a la dirección de la compañía.

Art. 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo de DHL en España, excluidos los de la Comunidad de Madrid. Afectará a los centros que existen en la actualidad, así como a los que se puedan crear durante su vigencia.

Art. 3. Ámbito personal.

La aplicación de las condiciones laborales y económicas que se pactan en este Convenio afectarán a todo el personal de DHL excepto:

quienes a la fecha de la firma del Convenio hubieran causado baja en la empresa,

quienes ejerzan funciones de Alta Dirección y Consejo y, en general, los que fueran excluidos en virtud de precepto o disposición obligatoria,

quienes, por ejercer funciones de dirección, coordinación, ordenación o priorización de tareas, o por ocupar puestos de especial confianza o responsabilidad, rijan su relación laboral mediante acuerdo individual de exclusión de Convenio.

Art. 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2003.

No obstante lo anterior, las condiciones económicas pactadas tendrán retroactividad al 1 de enero de 2003, salvo aquellas en las que expresamente se disponga un periodo de vigencia diferente.

Art. 5. Denuncia del Convenio.

El presente Convenio quedará tácitamente prorrogado por años naturales al finalizar el periodo de vigencia previsto en el artículo anterior, si no mediara denuncia expresa de una u otra parte que, en caso de producirse, deberá ejercitarse con una antelación no inferior a dos meses respecto a la fecha de vencimiento del periodo de vigencia inicial o del de cualquiera de sus prórrogas.

Si el Convenio fuera denunciado las partes procurarán alcanzar un acuerdo sobre el nuevo Convenio dentro del periodo de vigencia que reste del denunciado. Si ello no fuese posible, éste continuará aplicándose íntegramente hasta que se alcance un nuevo acuerdo.

Art. 6. Absorción de mejoras futuras.

Todas aquellas condiciones económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, absorberán o compensarán hasta donde alcancen los aumentos de cualquier orden o bajo cualquier denominación que en el futuro las autoridades de la Administración acuerden, así como cuantas otras se hubieran venido disfrutando con anterioridad.

En caso de fijarse, durante la vigencia de este Convenio, a través de disposiciones legales obligatorias, condiciones económicas que en su conjunto y en cómputo anual fuesen superiores a las pactadas en el presente Convenio, serán de aplicación aquellas, manteniéndose en vigor el contenido normativo.

Art. 7. Comisión paritaria.

Uno. Al objeto de conocer y resolver cuantas cuestiones se susciten la aplicación e interpretación del presente Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria formado por seis vocales, tres de ellos designados por la dirección de la empresa y tres por la representación social que negoció el presente Convenio. Dicha comisión se constituirá en el plazo de un mes desde la firma del presente convenio.

Dos. La Comisión Paritaria se reunirá en los 20 días siguientes a instancias de cualquiera de las representaciones que negociaron el Convenio, en el lugar y fecha fijados de común acuerdo.

Tres. Son funciones específicas de la Comisión Paritaria:

la interpretación del Convenio,
la vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el mismo,
todas aquellas cuestiones que de mutuo acuerdo le sean conferidas por las partes.

Este órgano intervendrá preceptivamente en estas materias dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este trámite, acudir ante la autoridad o jurisdicción competente.

Asimismo, la comisión podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanente en todas las materias que sean de su competencia, que serán libremente designadas por las partes.

Art. 8. Vinculación a la totalidad.

El conjunto de derechos y obligaciones pactados en este Convenio Colectivo constituyen un todo indivisible y, por consiguiente, si las autoridades competentes, en el ejercicio de las facultades que le son propias, anularan alguna de las condiciones establecidas, el Convenio quedará invalidado en su totalidad.

Art. 9. Exclusión de otros Convenios y derecho supletorio.

El presente Convenio Colectivo anula, deroga y sustituye a todos los acuerdos, pactos y convenios concertados anteriormente entre los representantes de la dirección de DHL y su personal. Durante su vigencia no será aplicable en DHL ningún otro Convenio, cualquiera que sea su ámbito, que pudiera afectar o referirse a las actividades o trabajos desarrollados en las dependencias o por el personal de DHL.

En todo lo no previsto en esta Convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y cuantas demás normas legales pudieran resultar de aplicación.

TÍTULO II

Clasificación profesional

Art. 10. Clasificación profesional y promoción económica.

La comisión de trabajo y redacción en materia de clasificación profesional y promoción económica que se constituyó durante el anterior convenio, continuará vigente con el fin de, con independencia de la firma del Convenio Interprovincial para el 2003, integrar en el texto del convenio un nuevo marco de desarrollo profesional y económico.

Art. 11. Movilidad funcional.

Uno. La movilidad funcional en el seno de la compañía, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Dos. Sin perjuicio de los derechos económicos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores, y dentro de la jornada laboral, cuando sea necesaria la realización simultánea o sucesiva de funciones correspondientes a varios puestos de trabajo, podrá encomendarse al trabajador el desempeño de las mismas.

Tres. En caso de necesidad, la Dirección podrá destinar a los trabajadores a puestos de trabajo de superior o inferior categoría, dentro de los límites y condiciones establecidos por la ley.

TÍTULO III

Ingresos, períodos de prueba, ascensos y bajas

Art. 12. Ingresos.

El ingreso de los trabajadores se ajustará a lo establecido en las normas legales sobre colocación.

Las pruebas selectivas a realizar para el ingreso en la compañía serán determinadas por la dirección de la compañía, así como la documentación que hubiesen de aportar los candidatos.

Art. 13. Períodos de prueba.

Uno. Con carácter general, y sin perjuicio de las distintas modalidades de contratación que la empresa concierte para cada caso, se establecen los siguientes periodos de prueba para el personal de nuevo ingreso:

Jefaturas, Personal Técnico y Titulados: Seis meses.
Vendedores y Televendedores: Seis meses.
Resto del personal: Tres meses.

Dos. En caso de promoción interna o modificación de puesto de trabajo, el periodo de prueba para el nuevo puesto será de tres meses para todo el personal.

Art. 14. Ascensos y cobertura de vacantes.

Uno. La promoción profesional dentro de DHL se realizará mediante la realización del oportuno proceso de selección, el cual tomará como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias: antigüedad en la compañía, titulación adecuada, y expediente académico, conocimiento del puesto de trabajo, adecuación al perfil del mismo, expediente laboral, haber desempeñado satisfactoriamente las funciones con anterioridad, nivel de desempeño anterior, participación y cualificación en los cursos de formación y superar satisfactoriamente las pruebas que a tal efecto pueda establecer la Dirección. En parejas condiciones de idoneidad se atribuirá el ascenso al más antiguo.

Dos. El Departamento de Selección tendrá la responsabilidad de conducir los referidos procesos que comenzarán con la publicación de la oportuna vacante, preselección de candidatos según curriculum y continuarán con la realización de las pruebas y/o entrevistas que a tal efecto se estimen como necesarias para cada puesto a cubrir, proponiendo los candidatos finalistas, en su caso, a las direcciones o jefaturas correspondientes.

Tres. Al objeto de asegurar la debida información de los representantes de los trabajadores, en los procedimientos de cobertura de las vacantes publicadas por el Departamento de Selección, los mismos deberán ser informados, en todo proceso, de los siguientes aspectos:

Vacante publicada, mediante envío de copia de la misma.

A fin de salvaguardar sus derechos personales, se informará al candidato de que su concurrencia en el proceso de cobertura de vacante deberá ser notificada a los representantes legales de los trabajadores.

Información de los candidatos finalistas.

Trabajador elegido, en su caso, para la cobertura de la vacante.

Se llevará un seguimiento mensual de los procesos abiertos de cobertura de vacantes, mediante un fichero que será puesto a disposición de los representantes de los trabajadores.

Asimismo, la representación de los trabajadores deberá ser igualmente informada de aquellas vacantes que queden desiertas o sean cubiertas con personal externo de la compañía.

Art. 15. Bajas voluntarias.

En los casos de baja voluntaria en la compañía éstas deberán ser notificadas a la empresa con una antelación mínima de quince días naturales a la fecha de efectividad de la baja.

En los casos de solicitud de excedencia voluntaria deberán respetarse los mismos plazos establecidos para las bajas voluntarias.

TÍTULO IV

OrganizaciónArt. 16. *Facultades de organización.*

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa. Esta podrá determinar, modificar o suprimir los trabajos, adoptar nuevos métodos, establecer puestos de trabajo y ordenar éstos a las necesidades de la empresa en todo momento.

Son facultades exclusivas de la Dirección, entre otras, las siguientes:

La determinación y exigencia de los rendimientos mínimos.
La adjudicación de tareas, rutas, horarios, turnos y centros necesarios en cada momento.

La elección de los medios de trabajo.

La fijación de las normas de trabajo que garantizan la regularidad y continuidad del mismo.

El establecimiento de planes de formación, la elaboración de los programas y manuales correspondientes, así como el desarrollo e impartición de los cursos.

Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: Uniformes, relaciones con la clientela, procedimientos, etc.

El establecimiento de los puestos de trabajo necesarios para llevar a cabo sus fines, la amortización de los innecesarios, y la fijación de los requisitos necesarios para la provisión de los puestos de trabajo.

TÍTULO V

Régimen económico

CAPÍTULO 1.º

SalarioArt. 17. *Salario Convenio.*

Uno. Tienen la consideración de salarios de Convenio las cantidades que figuran en los niveles establecidos en las tablas contenidas en el anexo I del presente Convenio Colectivo, una vez actualizadas con el incremento salarial establecido en el artículo siguiente.

Dos. Todos los trabajadores que cumplan un año de permanencia ininterrumpida en la empresa, y desde el mes natural inmediatamente posterior a dicho cumplimiento, accederán de forma automática al salario establecido en la columna A2 de dichas tablas; en compensación a la antigüedad alcanzada, y sin perjuicio de lo establecido en el art. 24.º, periodo estimado como mínimo compensatorio de la mayor inversión en costes sociales necesarios durante la primera etapa de la relación laboral, tanto en formación general de la empresa como en la teórico-práctica específica para cada puesto de trabajo.

Tres. Todos los trabajadores que cumplan el segundo año de permanencia ininterrumpida en la empresa, y desde el mes natural inmediatamente posterior a dicho cumplimiento, accederán de forma automática al salario establecido en la columna B de dichas tablas; en compensación a la antigüedad alcanzada, y sin perjuicio de lo establecido en el art. 24.º, periodo estimado como mínimo compensatorio de la mayor inversión en costes sociales necesarios durante la primera etapa de la relación laboral, tanto en formación general de la empresa como en la teórico-práctica específica para cada puesto de trabajo.

Quinto. El valor del resto de conceptos salariales contenidos en las tablas (arts. 23 y siguientes, de los capítulos 1.º, 2.º y 3.º del Título V y art. 37.3.º) se adaptará con carácter general de acuerdo con los valores que correspondan en cada tabla y nivel de banda retributiva, de conformidad con lo contenido en las diferentes tablas de los anexos.

Art. 18. *Incremento salarial.*

Se establece para el 2003 un incremento salarial del 2,7 % sobre el salario base (tabla salarial A1, A2 y B), quedando las nuevas tablas vigentes en este Convenio reflejadas en el Anexo I, con efectos 1 de Enero de 2.003. Dicho incremento salarial se aplica exclusivamente sobre el salario base (Anexo I) y sobre la hora de ampliación (Anexo II), excluyéndose todos los demás conceptos salariales.

Art. 19. *Progresión económica.*

Se entiende por progresión económica el escalamiento en la asignación de niveles retributivos superiores dentro del mismo puesto de trabajo, en función del mérito y buen desempeño del mismo, sin que para ello sea necesario la incorporación de nuevas funciones o responsabilidades.

De esta forma, para cada puesto de trabajo existirán tres niveles de asignación retributiva: el básico, el regular y el superior, o de progresión.

I) El nivel básico, o de contratación, es el establecido en la tabla de equivalencias entre puestos y niveles salariales que figura en el Anexo VII del presente Convenio.

II) El nivel regular será el inmediatamente superior al asignado al básico en la tabla de equivalencias.

Tendrán asignado dicho nivel:

a) los trabajadores que puedan obtener la progresión económica al mismo según los requisitos establecidos en el artículo siguiente.

b) como derecho adquirido, los trabajadores que desempeñaran las funciones de courier, ops local/GTW, vendedor, agente de atención al cliente y agente de televentas con anterioridad a la firma del Convenio 1995-96.

c) igualmente como derecho adquirido aquellos trabajadores que vengán desempeñando sus funciones en cualquiera de los puestos no comprendidos en el anterior apartado b) a la firma del presente Convenio.

III) El nivel superior o de progresión corresponde a dos niveles por encima del básico en la tabla de equivalencias del Anexo VII

Tendrán asignado dicho nivel:

a) los trabajadores que se hagan acreedores de la progresión económica al mismo en virtud de los requisitos establecidos en el artículo siguiente.

b) aquellos trabajadores ya progresados a dicho nivel durante la vigencia del anterior Convenio.

Art. 20. *Condiciones para la progresión económica.*

Constituyen requisitos necesarios para la progresión económica desde el nivel básico al regular y desde el nivel regular al superior, los siguientes:

permanencia mínima de 3 años en el nivel inferior.

Informe favorable y motivado del Jefe del Departamento y aprobación de la dirección correspondiente, acreditativo de los requisitos objetivos de mérito.

Comunicación a Comité de Empresa. Este órgano podrá evacuar informe o recomendaciones, no vinculantes, con carácter previo a la asignación de niveles.

aprobación de la Dirección de Recursos Humanos.

Además de dichos requisitos, el porcentaje máximo de plantilla en cada uno de los niveles será del 15% en el nivel superior, 35% en el nivel regular y 50% en el nivel básico (sobre datos consolidados de plantilla del año inmediatamente anterior, consolidados a 31 de diciembre).

Igualmente, el número de empleados promocionados a nivel superior no podrá exceder el 90% de empleados contratados en el año para el mismo puesto en nivel básico (computados en empleados 8 horas o FTE,S).

La decisión de la empresa sobre la progresión económica de nivel, tendrá en cuenta los siguientes factores:

antigüedad en el puesto,

nivel de formación adquirido dentro de la empresa (cursos efectuados y su aprovechamiento),

formación adquirida fuera de la empresa,

nivel de experiencia y pericia profesional,

valoración del desempeño: a estos efectos, se tendrán en cuenta las evaluaciones (appraisals) efectuados por los jefes, objetivos alcanzados en años anteriores, o en su defecto, informe favorable sobre este particular por la jefatura correspondiente,

valoración de competencias, o aptitudinal,

haber sido acreedor de premios o reconocimiento expreso e individualizado por el comportamiento o desempeño,

ausencia de anotaciones disciplinarias.

Art. 21. *Reglas aplicables a la progresión económica.*

Se establecen como reglas general aplicables a la incorporación interna a un puesto, que la misma se efectuará a través del nivel básico. Se exceptúan de esta regla los siguientes casos:

las promociones a puestos de mando (Jefe de Equipo o Supervisor) se realizarán en el nivel regular.

Los cambios de puesto dentro del mismo Departamento o dentro de funciones afines (televentas y ventas y customer service y televentas) respetarán el nivel regular que pudiera tener el empleado en su anterior puesto.

Art. 22. Aplicación de los cupos anuales de progresión.

El cálculo de los contingentes que por cada puesto correspondan anualmente para la progresión económica se hará dentro del ámbito personal y territorial del presente Convenio.

De este modo, los porcentajes referidos al total plantilla y a las incorporaciones se calcularán respecto de dicho ámbito en su conjunto.

Art. 23. Pagas extraordinarias.

Uno. Los trabajadores vinculados por este Convenio percibirán tres pagas extraordinarias, con los coeficientes oportunos, equivalentes a la suma de los doce meses de devengo, correspondientes a cada una de ellas (según se detalla mas abajo), sobre los siguientes conceptos salariales: salario base, antigüedad y retribución voluntaria en su caso.

El devengo y pago de dichas pagas se efectuará del modo siguiente:

Paga de verano: se devengará desde el 1 de julio del año anterior hasta el 30 de junio, abonándose a lo largo del mes de junio.

Paga de Navidad: se devengará desde el 1 de enero hasta el 30 de diciembre, abonándose a lo largo del mes de diciembre.

Paga de septiembre: se devengará desde el 1 de enero hasta el 30 de diciembre, abonándose a lo largo del mes de septiembre.

Dichas pagas se abonarán a prorrata del tiempo efectivamente trabajado.

Dos. Las personas que cesen o ingresen en la compañía a partir de la entrada en vigor del presente Convenio percibirán la parte proporcional que de cada paga extraordinaria les corresponda, en función del tiempo de permanencia.

Tres. Los trabajadores que sean promovidos a un nivel retributivo superior percibirán las pagas extraordinarias por el importe que corresponda, en función del tiempo de permanencia en cada nivel retributivo.

Art. 24. Antigüedad.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutará de un complemento por antigüedad, cuyo valor por trienio será el que figura en el anexo VI.

Dichos trienios se computarán en razón al tiempo realmente trabajado comenzando a devengarse a partir del 1 de enero del año en que se cumple el trienio.

CAPÍTULO 2.º

Complementos

Art. 25. Complemento de nocturnidad.

Los trabajadores que presten servicio entre las veintidós y las seis horas percibirán un complemento de nocturnidad, cuyo importe, por hora efectivamente trabajada en dicho horario, será el establecido en el anexo IV del presente Convenio

CAPÍTULO 3.º

Horas extraordinarias

Art. 26. Horas Extraordinarias.

Las horas extraordinarias se retribuirán por el importe establecido en la tabla establecida en el anexo V para cada nivel retributivo.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, no se consideraran como tales aquellas respecto de las que se acuerde optar, en lugar de su cobro, por el disfrute de un descanso compensatorio equivalente a las horas realizadas.

Art. 27. Cómputo horas extraordinarias.

Con la finalidad de permitir la distribución irregular de la jornada pactada en función de los ritmos de la actividad productiva, la duración de la jornada se computará trimestralmente, de modo que las horas de exceso diario puedan compensarse en tiempo equivalente de descanso, o reducción de jornada, dentro de ese periodo. Esto supone que las horas de exceso de trabajo solo tendrán el carácter de extraordinarias si en

su proyección trimestral, el trabajador hubiera realizado un número de horas efectivas de trabajo superior a la jornada máxima ordinaria correspondiente a este periodo. En este último caso, el saldo de horas extraordinarias resultante se abonará en el mes inmediatamente posterior a la finalización del trimestre.

CAPÍTULO 4.º

Retribución variable

Art. 28. Retribución variable global.

Con el fin de adaptar la estructura de costes a la de ingresos, y vincular a los empleados en la marcha del negocio, se acuerda establecer un sistema de retribución variable global, vigente únicamente durante el presente Convenio.

El esquema de retribución variable global vendrá dado en función de que se alcancen las cifras de objetivos, que a tal efecto se establezcan.

Dichos objetivos constituyen el diferencial entre la facturación total de la compañía a final del ejercicio y la totalidad de los gastos de explotación imputables a «DHL España», durante el mismo. (En términos internos de contabilidad «Gross Notional Result Management» o GNR Management).

Para el año 2003 la escala de retribución variable global establecida será presentada por la empresa antes de 30 de septiembre de 2003.

En dicha escala se establecen unas correspondencias entre diferentes cifras crecientes de objetivos de negocio a alcanzar (GNR Management), y porcentajes de incremento de retribución o incentivo, a devengar por los empleados por cada tramo o grado de cumplimiento de dichos objetivos alcanzado.

Para que se produzca el devengo fijado en cada tramo, es imprescindible alcanzar la correspondiente cifra de GNR Management. Si ésta, al cierre del ejercicio, resultare intermedia entre las fijadas como objetivos en dos tramos, se tomará para el cálculo la del tramo inferior.

La escala de retribución variable global constará a su vez de dos tablas: una, aplicable para los colectivos que no son acreedores de otro sistema de incentivos, y otra, para aquellos a los que se les viene aplicando otro sistema de incentivos individual o de grupo.

La cuantía final de incentivo variable global a abonar a cada empleado se calculará mediante la suma de devengos habidos a lo largo del año natural correspondiente bajo los conceptos de salario base, retribución voluntaria, ampliaciones de jornada (horas complementarias) y pagas extraordinarias; la cantidad resultante será deflactada en el mismo porcentaje en que se haya incrementado en Convenio el salario base en ese año, y a la cuantía final resultante se le aplicarán los porcentajes correspondientes alcanzados en las tablas.

El pago del importe que resulte de la retribución variable global se efectuará en el mes de marzo siguiente al cierre del ejercicio económico, una vez aprobada la auditoría anual de cuentas. Si para dicha fecha no se hubiera producido dicha aprobación, se abonará a cuenta, pendiente de dicho trámite.

Art. 29. Otros sistemas de incentivos.

Al margen del sistema de retribución variable global que se establece en el artículo anterior, mantendrán su vigencia aquellos otros sistemas de incentivos, individuales o de grupo, ya existentes al día de la fecha, con independencia de las revisiones que procedan sobre los mismos, así como aquellos que puedan establecerse en el futuro para otros colectivos o estaciones.

CAPÍTULO 5.º

Gastos, indemnizaciones y suplidos

Art. 30. Plus de disponibilidad.

En compensación por su disponibilidad para efectuar los horarios que en todo momento sean necesarios para la buena organización de la empresa, conforme a la flexibilidad horaria establecida en el artículo 38, los trabajadores percibirán, desde la fecha de firma del Convenio, en concepto de plus de disponibilidad horaria, la cantidad de 40,21 euros (6.691.- pesetas) brutos mensuales (o prorrata en caso de estar vinculados por contrato a tiempo parcial), durante cada uno de los once meses de trabajo efectivo, o la parte proporcional en periodos de trabajo inferiores al mes.

El mencionado plus se abonará en proporción a la jornada de trabajo con independencia de la duración del contrato.

Art. 31. Subvención por comidas.

Se establece una subvención por comida, como forma alternativa sustitutoria de un servicio de comedor, por importe de 7.- Euros brutos, con efectos de 1 de Enero de 2003, por cada día efectivamente trabajado en las condiciones que más abajo se detallan.

Serán requisitos imprescindibles para la percepción de dicha subvención los siguientes:

desempeñar una jornada igual o superior a 6 horas diarias de trabajo, que dicha jornada se desempeñe en régimen de jornada partida, que la interrupción que se produzca en la jornada de trabajo sea igual o superior a una hora.

Asimismo, aquellos trabajadores que así lo deseen, podrán optar por percibir, en lugar de la subvención de comida a que se refiere este artículo, vales de comida por importe de 6,40.- euros, por cada día de trabajo efectivo en las mismas condiciones y requisitos de devengo establecidos en este artículo.

A tal efecto, los interesados en percibir la subvención de comida en la modalidad de vales de comida deberán notificarlo por escrito a la División de Recursos Humanos, dentro de los plazos y requisitos señalados por ésta.

Art. 32. Plus de quebranto de moneda.

Constituye el objeto de este plus el indemnizar a aquellos empleados que, con carácter habitual en su puesto de trabajo, realicen manejo de fondos en metálico, sin experimentar pérdidas o extravíos.

El importe de este plus se establece en 210,35.- Euros brutos (35.000 pesetas brutas) para los años 2001, 2002 y 2003, percibiéndose en la parte proporcional que corresponda, caso de no haberse permanecido en las funciones o en la empresa en la totalidad del año laboral.

La pérdida o extravío de cantidades que unitaria o globalmente superen las 210,35.Euros (35.000 pesetas) dará lugar a la obligación del declarante a reintegrar dicho exceso, excluyéndose dicho año del derecho a percibir la indemnización aquí establecida.

La empresa, en cualquier caso, se reserva el derecho a exigir las responsabilidades legales que pudieran corresponder.

Serán condiciones de ineludible cumplimiento para ostentar derecho a percibir el quebranto de moneda las siguientes:

Que el manejo de fondos económicos constituya función habitual diaria integrante del puesto de trabajo, siendo la responsabilidad de dichos fondos privativa del preceptor.

Que los fondos manejados de manera habitual constituyan dinero en efectivo.

En caso de responsabilidad sobre la custodia o manejo de los fondos compartida entre varios empleados, se percibirá un único plus, prorrateándose entre los mismos.

No tendrán derecho a percibir el quebranto de moneda:

Las personas que de manera ocasional y no habitual en su puesto de trabajo, aunque lo hagan periódicamente, efectúen pagos, cobros o manejo, en general, de dinero.

Las personas que manejen talones o cualquier otra forma de dinero no metálico.

Art. 33. Bolsa de vacaciones.

El periodo habitual de vacaciones se establece entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Aquellos trabajadores, que por exigencias del servicio, y no siendo su voluntad, disfruten sus vacaciones fuera del periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, percibirán, con carácter compensatorio, una bolsa de vacaciones por importe de 216,36 Euros brutos (36.000 pesetas brutas).

En caso de que la vacación sea disfrutada solapadamente entre el periodo habitual de disfrute de las vacaciones y el periodo que da derecho a la percepción de la bolsa, ésta se percibirá a prorrata del tiempo efectivamente trabajado en este periodo.

Serán requisitos imprescindibles para tener derecho a la percepción de la bolsa de vacaciones:

Que el trabajador haya procedido a cumplimentar correctamente el impreso de solicitud de vacaciones, completando la totalidad de opciones de vacaciones en el mismo contenidas por orden de preferencia.

Que las vacaciones asignadas al trabajador no coincidan con las tres primeras preferencias de su impreso de solicitud.

No serán acreedores de la bolsa de vacaciones:

Quienes no cumplimenten, dentro del plazo concedido, el impreso de solicitud de vacaciones o haciéndolo, no completen la totalidad de opciones de vacaciones o lo hagan indicando tan solo una única preferencia.

Quienes se incorporen a la empresa con posterioridad a las fechas de solicitud de vacaciones, si bien en tal caso solo durante el año correspondiente a su ingreso en la compañía.

Art. 34. Dietas y otros.

En materia de dietas y gastos de viaje se estará a lo dispuesto en la normativa interna de la compañía.

La cantidad que por kilometraje vienen percibiendo los vendedores que utilizan vehículo propio en el cumplimiento de sus funciones será de 0,20 Euros brutos (33,5 pesetas brutas) por kilómetro, con efectos de 1 enero de 2002.

Art. 35. Exclusiones.

En el caso de trabajadores cuyas retribuciones económicas se encuentran por encima del nivel máximo de tablas salariales de Convenio, se entenderá que las mismas incluyen, absorben y compensan la totalidad de complementos y pluses establecidos en el presente Convenio, exceptuándose únicamente la subvención por comidas y el complemento de antigüedad.

TÍTULO VI**Jornada, horarios y descansos****Art. 36. Jornada.**

Durante la vigencia del presente Convenio la jornada máxima anual queda fijada en 1.742 horas de trabajo efectivo, distribuidas del modo siguiente:

1 de enero a 14 de junio y 16 de septiembre a 31 de diciembre: Cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

15 de junio al 15 de septiembre: Treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo.

El cómputo se efectuará de tal modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

En aquellas semanas en que coinciden dos tipos de jornada, el cómputo semanal efectivo será el que corresponda proporcionalmente.

No obstante lo anterior, aquellos Departamentos que, por razones operativas o de servicio consideren necesario mantener durante los meses de verano la jornada de 40 horas semanales, podrán hacerlo con las siguientes condiciones y requisitos:

deberá informarse por escrito a los trabajadores del departamento afectado antes del 31 de marzo del año correspondiente,

las horas de exceso realizadas como consecuencia de la no reducción de jornada de verano deberán compensarse, única y exclusivamente, por días completos de vacaciones.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial desempeñarán durante la duración de su contrato la jornada estipulada en el mismo.

Aquellos trabajadores contratados temporalmente por tiempo no superior a seis meses desempeñarán, en cualquier caso, la jornada de cuarenta horas semanales, o la parte proporcional correspondiente, si hubieran sido contratados a tiempo parcial.

Art. 37. Ampliaciones de jornada (Horas complementarias).

Uno. El personal cuya jornada habitual de trabajo no exceda de la jornada máxima legal existente en cada momento podrá ser objeto, a petición de la empresa, y con el consentimiento del trabajador, de ampliaciones ordinarias de su jornada habitual de trabajo. En todo caso, la realización de las mismas se adaptará a los límites establecidos en la legislación española vigente en la actualidad o normativa posterior que lo modifique o sustituya.

Dos. Las ampliaciones de jornada podrán tener carácter temporal o definitivo.

Tres. Las ampliaciones de jornada de carácter temporal se abonarán de acuerdo a las horas efectivas de ampliación y según los precios que

se establecen en el Anexo II del presente Convenio para cada nivel salarial (dichos precios incluyen la parte proporcional de las pagas extraordinarias, descanso semanal y vacaciones).

Cuatro. En el caso de ampliaciones temporales de jornada en puestos diferentes al desempeñado habitualmente por el trabajador ampliado, las mismas serán abonadas de acuerdo al nivel básico del puesto objeto de ampliación.

Quinto. Las ampliaciones de jornada de carácter definitivo supondrán el pase del trabajador al salario correspondiente a la nueva jornada de trabajo y deberán documentarse por escrito mediante anexo al contrato de trabajo.

Sexto. En todo caso, tendrán siempre la consideración de ampliaciones de jornada las horas de exceso efectuadas por cualquier trabajador a tiempo parcial, considerada en términos diarios, hasta alcanzar el límite de la jornada ordinaria de un trabajador a tiempo completo.

Séptimo. Constituyen límites y requisitos para la realización de las horas de ampliación, los siguientes:

su realización tendrá carácter voluntario para el trabajador,

el número de horas de ampliación efectuadas por cada trabajador no podrá superar el límite del 30% de su jornada ordinaria de trabajo, computada la misma por trimestres naturales. A los efectos del cómputo y realización de horas de ampliación, la jornada ordinaria de cada trabajador se computará de manera trimestral.

Art. 38. *Horarios.*

Los horarios de trabajo serán los que se establezcan en cada Departamento, debiendo constar por escrito el horario que cada trabajador deba desempeñar en cada momento.

Da la naturaleza del servicio a prestar por DHL, las partes firmantes de este Convenio reconocen la necesidad de que exista una flexibilidad horaria que permita adaptarse a cualquier incidencia ajena a la compañía o propia del negocio, así como a las modificaciones organizativas que se hagan necesarias.

En base a lo expuesto, los responsables de cada Delegación o Departamento, una vez ponderadas las causas que aconsejen el cambio, podrán, previo informe al Comité de Empresa o Delegados de Personal, modificar el horario establecido teniendo en cuenta lo dispuesto en la legislación vigente sobre jornada máxima y descanso entre jornadas y con sujeción a los siguientes requisitos y limitaciones:

1. Modificaciones horarias no coyunturales:

si la modificación del horario de trabajo es superior a dos horas respecto al horario anterior, deberá mediar un preaviso mínimo por escrito de diez días naturales.

si la modificación horaria es inferior a dos horas respecto al horario anterior, deberá mediar un preaviso mínimo por escrito de cinco días naturales.

2. Modificaciones horarias coyunturales, considerándose como tales aquellas que tengan una duración inferior a una semana: deberán comunicarse al trabajador o trabajadores afectados desde el mismo momento en que la empresa tengan conocimiento de la necesidad de modificar los horarios de trabajo.

En el caso de que con posterioridad a su ingreso en DHL, algún trabajador a tiempo parcial acreditase fehacientemente (mediante copia del contrato, alta en Seguridad Social y justificante de horario desempeñado) la obtención y desempeño de otro trabajo (excepto en empresas competencia de DHL), fuera de los horarios desempeñados en DHL, la empresa se compromete a realizar modificaciones horarias que no invadan el horario desempeñado en otro trabajo. El mismo criterio se aplicará igualmente a las personas que cursen estudios oficiales.

A fin de compensar la movilidad horaria establecida en el presente artículo, los trabajadores percibirán el plus de disponibilidad regulado en el artículo 30 del presente Convenio.

Cada dos años, cada estación publicará en Enero el cuadro resumen de horarios vigentes.

Art. 39. *Trabajo en días festivos.*

Uno. Habida cuenta de la no coincidencia de las festividades nacionales, autonómicas o locales con las de los países de procedencia y destinos de los vuelos que transportan la mercancía objeto de la actividad de DHL, en aquellos Departamentos en que resulte necesario prestar servicio los días festivos se establecerán turnos rotatorios de trabajo. A tal fin, el

responsable del Departamento deberá comunicar con la debida antelación el número de trabajadores necesarios para cada festivo.

Caso de no existir trabajadores voluntarios para trabajar el día festivo, el responsable del Departamento designará la/s persona/s necesarias que deberán trabajar en dicha fecha.

En tal caso, y para sucesivas ocasiones, irán siendo designados los trabajadores que no prestaron servicio en festivos anteriores, todo ello por riguroso orden de rotación, y para el caso de que no existan trabajadores voluntarios.

Dos. En todo caso, el trabajador afectado tendrá derecho a un día compensatorio de vacaciones por cada día festivo trabajado, además de compensarse las horas trabajadas en festivo por horas equivalentes de descanso dentro del trimestre, o bien a su abono equivalente a la tabla del Anexo V según nivel, si no hubiera sido posible la compensación por descanso en dicho trimestre.

Art. 40. *Tiempo de presencia.*

Uno. Se denomina tiempo de presencia del trabajador aquel en que el mismo, aún encontrándose en su puesto de trabajo y en condiciones de prestar servicio, no puede desarrollar su trabajo habitual por alguna de las siguientes razones:

Retraso en la salida y/o llegada del vuelo.

Caída de líneas telefónicas, informáticas, o de energía eléctrica.

Averías de vehículos o parque informático.

Cualquier caso de análogas características que impida la prestación efectiva de trabajo.

Dicho tiempo no será computado como trabajo efectivo y, por ello, no se tendrá en cuenta a la hora de determinar la jornada semanal de trabajo efectivo, ni a efectos del límite de horas extraordinarias.

Dos. Remuneración: la remuneración de la hora de presencia será igual a la de la hora ordinaria de trabajo (Anexo III).

Tres. Límites: en cualquier caso, el límite de horas de presencia efectuadas no podrá ser superior a dos horas diarias. Asimismo, no se computará ningún tiempo por debajo de los treinta minutos diarios como tiempo de presencia.

Art. 41. *Vacaciones.*

Uno. El periodo anual de vacaciones retribuidas se establece en veinticinco días hábiles, excluyéndose los descansos semanales de dicho cómputo, y podrá dividirse hasta en tres periodos, de común acuerdo. A los exclusivos efectos del cómputo de la vacación, y con independencia de los casos especiales de distribución de la jornada semanal de trabajo, se considerará que la jornada semanal tiene cinco días de trabajo y dos de descanso.

Dos. En aquellos Departamentos en que sea necesario establecer anualmente turnos y/o fechas concretas para el disfrute de las vacaciones, deberá publicarse con la antelación necesaria de dos meses un cuadrante en el que se establezcan los diversos turnos y fechas de vacaciones y número de trabajadores que puedan tomar vacaciones en cada turno.

Las trabajadoras que quisieran unir el periodo de descanso de maternidad al periodo vacacional, podrán hacerlo solicitándolo por escrito a su jefe inmediato, al menos con dos meses de antelación al inicio del descanso por maternidad.

Tres. El exceso de vacaciones pendientes de disfrute para completar los veinticinco días laborables establecidos en este Convenio se considerarán como vacaciones residuales o no principales, y serán objeto de solicitud y asignación simultánea al mismo tiempo que las vacaciones principales.

Cuatro. Las vacaciones se devengarán por años naturales vencidos, disfrutándose a prorrata del tiempo efectivamente trabajado.

Art. 42. *Normas sobre solicitud y asignación de vacaciones.*

Una vez publicadas por cada Departamento las fechas y cupos posibles de vacaciones (principales y residuales), la División de Recursos Humanos concederá un plazo para que los trabajadores procedan a efectuar sus solicitudes en el modelo oficial correspondiente (Anexo IX).

La solicitud y concesión de vacaciones se registrará por las siguientes normas:

1. Las solicitudes deberán necesariamente realizarse en el modelo oficial que publique la División de Recursos Humanos, cumplimentando la totalidad de datos requeridos en dicho impreso, debiendo cumplimen-

tarse por orden de preferencia todas las opciones, tanto de vacaciones principales como residuales.

2. Una vez cumplimentados los impresos, y dentro del plazo al efecto concedido, los mismos deberán ser entregados al responsable del Departamento correspondiente, quien firmará una copia en señal de recepción, que será entregada al trabajador.

3. Finalizado el plazo para la solicitud de vacaciones, los originales de todas las peticiones serán enviados al Jefe de Gestión de Recursos Humanos, conservando cada Departamento copia de las solicitudes, para poder proceder a la asignación de vacaciones.

4. Las personas que dentro del plazo establecido al efecto no completan la hoja de solicitud de vacaciones se entenderá que renuncian a su derecho de petición, quedando la empresa en libertad para su fijación individual.

5. Finalizado el plazo de solicitudes, los responsables de cada Departamento procederán a la asignación de las vacaciones, de acuerdo a las peticiones recibidas y cupos existentes, teniendo en cuenta que tendrá preferencia para la asignación de vacaciones las siguientes personas:

trabajadores con hijos escolarizados con edades comprendidas entre los tres y los dieciséis años.

en igualdad de condiciones se atenderán las solicitudes por orden de antigüedad en la empresa del trabajador.

6. Una vez asignadas y publicadas las vacaciones de cada Departamento se abrirá un plazo de cinco días para formular reclamaciones, que deberán dirigirse por escrito a la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos. Transcurrido dicho plazo, o en su caso, resueltas las reclamaciones interpuestas durante el mismo, la vacación asignada adquirirá firmeza.

7. Las personas que después de la asignación y publicación del cuadro de vacaciones cambien voluntariamente de puesto de trabajo conservarán, solo si ello es posible, la asignación efectuada en su anterior puesto, salvo que dicha asignación resulte incompatible con la actividad normal del servicio. En este último caso, se procederá a la fijación de uno o unos nuevos periodos vacacionales, acordes con el puesto.

8. A las personas incorporadas a la empresa con posterioridad a la publicación de los cuadros de vacaciones, se les asignará el periodo de disfrute de sus vacaciones según las necesidades de cada Departamento.

Art. 43. *Fiestas locales.*

En relación con las fiestas locales a que hace referencia el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, aquellos centros de trabajo ubicados en términos municipales distintos de la capital de la provincia disfrutarán de las fiestas locales que cada año se fijen en dicha capital, en lugar de las correspondientes a las del municipio donde el centro se halle radicado.

Como excepción a lo anterior, solo serán de aplicaciones las fiestas locales correspondientes al municipio de ubicación en aquellos centros situados en ciudades, distintas de la capital de provincia, con entidad económica suficiente, siempre que la actividad operativa del centro se desempeñe mayoritariamente en dicho municipio.

TÍTULO VII

Permisos, licencias y excedencias

Art. 44. *Licencias.*

1. La empresa, previo aviso y justificación, concederá las licencias recogidas en el cuadro que se incluye en el presente artículo, de conformidad con lo establecido en la vigente normativa laboral.

2. El trabajador deberá avisar con la posible antelación a su mando inmediato, al objeto de adoptar las medidas necesarias y facilitarle la oportuna licencia o permiso.

3. El trabajador deberá presentar justificación suficiente del motivo alegado para el disfrute de la licencia o permiso (según cuadro).

4. Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de la jornada laboral, la Dirección concederá, sin pérdida de retribución y por un máximo de tres horas/día, hasta 34 horas/año, debiendo justificar el mismo con la presentación del correspondiente volante médico. Si llegara a producirse un exceso sobre el límite anterior (34 h./año), el tiempo tomado para dicho permiso será recuperable.

El citado límite diario (3.h.) podrá ser superado hasta el tiempo necesario, siempre y cuando el trabajador aporte justificante/s de la consulta/s a especialistas realizadas en el día, todo ello sin que se supere, en ningún caso, el cómputo máximo anual de 34 h. destinadas para ese uso.

No se computará dentro del límite anterior la asistencia médica cuando el trabajador acuda a los servicios médicos que tiene la empresa, así como aquellos casos que por su especial relevancia, a juicio del servicio médico de la empresa, requieran una especial consideración y dedicación. A estos efectos el servicio médico facilitará justificación que acredite tales circunstancias.

5. El engaño o fraude del trabajador en los motivos alegados será considerado como falta muy grave y, en cualquier caso, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Cuadro sobre licencias y permisos

Motivo	Duración	Justificante
Matrimonio del trabajador o parejas de hecho (*).	Veinte días naturales.	
Nacimiento hijos o adopción legal.	Cuatro días naturales.	Libro de familia o certificado del Registro.
Enfermedad grave, hospitalización por enfermedad o por operación quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.	Dos días naturales.	Justificación de parentesco y enferm./falec.
Fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o hermanos.	Cinco días naturales.	Justificación de parentesco y fallecimiento.
Traslado de domicilio habitual.	Dos días naturales.	Justificante de nuevo empadronamiento y/o factura de mudanza.
Funciones sindicales o de representación del personal.	El establecido.	El que proceda legalmente.
Cumplimiento de un deber de carácter público:		
Elecciones y votaciones.	El tiempo necesario.	Certificado mesa electoral.
Tribunales ordinario.	El tiempo necesario.	Citación.
Juzgados de lo Social:		
Demandante (si prospera).	El tiempo necesario.	Citación.
Demandante (si no prospera).	No.	
Demandado o testigo.	El tiempo necesario.	Citación.
H) Derechos educativos generales y de formación.	El tiempo necesario, en la forma regulada por la Ley.	Justificante académico profesional.
D) Exámenes.	El tiempo necesario, en la forma regulada por la Ley.	Justificante acreditativo.

En los supuestos comprendidos en los apartados a), b), c), d) y e) se concederá un día natural más cuando el desplazamiento deba efectuarse a una provincia limítrofe, dos días naturales en el resto de provincias y tres días naturales cuando sea fuera del país.

(*). Para las parejas de hecho, ver regulación al efecto en la Disposición Adicional Segunda.

Art. 45. *Horas de asuntos propios.*

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio dispondrán de ocho horas anuales para la resolución de asuntos de carácter particular.

Dichas horas serán utilizables única y exclusivamente en los casos que existan asuntos de carácter particular que deban necesariamente resolverse en horas de trabajo. Para el disfrute de dichas horas deberá preavisarse con la antelación necesaria y contar con la autorización del superior inmediato.

De las mencionadas ocho horas para asuntos particulares, las cuatro primeras que se utilicen tendrán carácter no recuperables, mientras que las horas quinta a octava deberán ser recuperadas de acuerdo a las necesidades del servicio.

Art. 46. Otros permisos.

Uno. Para la atención de enfermedad de hijos de hasta seis años de edad se dispondrá, previo aviso y justificación posterior, del tiempo necesario, que no podrá exceder de una jornada de trabajo, a condición de recuperar posteriormente el tiempo de ausencia.

Dos. Por el motivo anterior se podrá conceder hasta una jornada adicional más de permiso sin retribución.

Tres. En caso de fallecimiento de cónyuge o hijos del trabajador, éste podrá, sin perjuicio de lo establecido en el cuadro de licencias establecido en el artículo 44 del presente Convenio, solicitar permiso sin retribución con derecho a reserva del puesto de trabajo, por un periodo no superior a tres meses a contar desde la fecha en que se produjo el óbito.

Art. 47. Excedencia.

Respecto a la solicitud, duración y concesión de excedencias se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

La excedencia voluntaria no tendrá otras limitaciones, al margen de las legalmente establecidas en cada momento, que el trabajador en situación de excedencia voluntaria no preste durante la misma servicios laborales o mercantiles para cualquier otra empresa del sector o actividad de DHL, en cuyo caso, y con carácter automático, el trabajador perderá su derecho preferencial de reingreso en la empresa.

En dicho sentido la empresa podrá solicitar del trabajador en excedencia voluntaria que solicite su ingreso los documentos que estime necesarios para acreditar las actividades realizadas durante el periodo de excedencia.

TÍTULO VIII**Formación****Art. 48. Planes de formación.**

Es facultad de la Dirección establecer políticas, planes y acciones formativas al objeto de desarrollar la adaptación del personal de nuevo ingreso, ascensos, promociones, reconversión, nuevos productos, procedimiento y/o tecnologías, adaptación de personal físicamente disminuido y de cualquier otro tipo que, guardando relación con las exigencias del puesto de trabajo y en general con las actividades de la empresa, supongan una mejora de capacidades y conocimientos de los trabajadores.

Aquellos trabajadores que cursen estudios con regularidad en centros oficialmente reconocidos tendrán preferencia para la elección de turnos de trabajo.

Art. 49. Dietas de formación.

La asistencia efectiva a cursos de formación fuera de la jornada de trabajo, de reciclaje o sobre conocimientos inherentes al puesto de trabajo e indispensables para su correcto desempeño, siempre que tengan carácter interno, dará lugar al devengo de una dieta de formación interna, cuyo importe será de 7,99 Euros brutos (1.330 pesetas brutas) por cada hora de formación.

No se devengarán dietas de formación en los casos siguientes:

Cursos de inducción.

Formación externa.

Formación, cualquiera que sea la fuente, impartida dentro de la jornada laboral.

Formación para la promoción.

Formación en aptitudes técnicas o habilidades no directamente necesarias para el puesto de trabajo que se desempeña.

Cursos de idiomas.

Cursos solicitados por el empleado a la empresa.

Art. 50. Ayudas de estudios.

La Dirección de la compañía podrá otorgar becas económicas a los empleados que cursen estudios en centros exteriores a la misma, relacionados con el trabajo que realizan o que puedan contribuir a mejorar su rendimiento laboral. El importe de estas becas no superará el 60 por 100 del importe de los cursos y su percepción quedará condicionada a la asistencia regular a los mismos y a la permanencia del beneficiario.

Asimismo, la empresa posibilitará el estudio del idioma inglés a aquellos trabajadores que demuestren aprovechamiento y regular asistencia a las clases que con este fin se organizan.

TÍTULO IX**Previsión social****Art. 51. Incapacidad Temporal (I.T.).**

En los casos de incapacidad temporal del trabajador, debida a enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará los porcentajes que más abajo se indican sobre los siguientes conceptos salariales: salario base, antigüedad, pagas extraordinarias y retribución voluntaria (en su caso):

Primer día de baja: hasta el 50% de los conceptos salariales señalados.

Segundo a vigésimo día de baja: hasta el 65% de los conceptos salariales señalados.

Vigésimo primer día de baja en adelante: 85% de los conceptos salariales señalados.

No obstante lo anterior, la empresa cubrirá la diferencia entre las prestaciones otorgadas por la Seguridad Social y el salario correspondiente a los conceptos salariales antes reseñados hasta un total de cuatro días de baja al año. Asimismo, en los casos de accidentes de trabajo, operación quirúrgica y maternidad la empresa garantizará igualmente la percepción del 100% de los mencionados conceptos salariales.

Con la intención de reducir el absentismo, la empresa establecerá un incentivo económico que se empezará a devengar a partir del año 2002, en el caso de no superar una tasa del 3% de absentismo en cómputo anual, de acuerdo con los criterios de cálculo habituales vigentes en la compañía.

Art. 52. Seguro de vida y accidentes.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutaban de un Seguro de vida y accidentes, a cargo de la empresa, por las siguientes cuantías:

21.035,42.- Euros (3.500.000 de pesetas) para los casos de muerte natural, por accidente o invalidez permanente absoluta.

30.050,61.- Euros (5.000.000 pesetas) para cuando la invalidez permanente absoluta se deba a causa de accidente.

Art. 53. Anticipos de plazo.

Los empleados con más de un año de servicio en la compañía podrán solicitar la concesión de anticipos especiales, por un importe máximo de cuatro mensualidades de su retribución anual, con amortización, sin intereses, en doce mensualidades.

La División de Recursos Humanos, que canalizará estos anticipos velará por una distribución equitativa de su montante total entre los distintos centros de trabajo, así como a la asignación en función del grado de necesidad y urgencia demostrado por los peticionarios.

Tendrán preferencia para la concesión de los anticipos regulados el presente artículo los solicitados por alguno de los siguientes motivos:

Reparación de incendios, inundaciones y siniestros en general producidos en la vivienda habitual.

Adquisición de primera vivienda o reforma de la misma.

Adquisición y/o reparación de vehículo, en el caso de los vendedores.

Gastos médicos por enfermedad grave o intervención quirúrgica propia o de padres, hijos, hermanos o cónyuge, cuando los mismos no sean sufragados por la Seguridad Social.

Para acceder al derecho de preferencia establecido en el apartado anterior, la empresa podrá solicitar del peticionario del préstamo los justificantes que estime oportunos.

Concedido un anticipo de los regulados en el presente artículo a un trabajador, este no podrá volver a ser beneficiario de una nueva concesión en tanto no transcurran los siguientes plazos:

Casos de segundo anticipo: Un año desde la amortización total del anterior.

Casos de tercer anticipo: Dos años desde la amortización total del anterior.

No se considerarán para el cómputo anteriormente establecido los anti-cipos concedidos por razones de necesidad grave acreditada.

Art. 54. *Multas de las Normas de Tráfico, Circulación y Seguridad Vial.*

La Dirección de la empresa se hará cargo y abonará únicamente las multas producidas por incorrecto aparcamiento del vehículo de la compañía o aquellos vehículos usados con carácter oficial.

Las demás infracciones a las Normas sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial correrán por cuenta del interesado, debiendo asimismo responder de posibles acciones disciplinarias que se pudieran derivar de las mismas.

Art. 55. *Servicio Militar.*

Aquellos trabajadores que se incorporen al servicio militar, incluyendo los servicios sociales sustitutorios prestados por los objetores de conciencia, percibirán dos pagas extraordinarias durante sus permanencia en filas, o la prorratea correspondiente en función de su permanencia en la empresa.

Art. 56. *Retirada del carné de conducir.*

Cuando las funciones a desempeñar exijan la posesión del carnet de conducir y éste fuese retirado por la autoridad competente por un periodo no superior a tres meses, la Dirección podrá trasladar al trabajador afectado a un nuevo puesto de trabajo en tanto dicho carné le fuese restituido.

En caso de que el carné de conducir fuese retirado por un periodo de entre tres y seis meses, se podrá proceder a su sustitución siempre que otro empleado así lo acuerde con el interesado, causando baja si no se diese esta circunstancia o no existiese vacante apropiada en plantilla.

Si la retirada del carné de conducir se estableciese por plazo superior a seis meses y no existiese vacante adecuada en plantilla para su acomodación, el trabajador tendría preferencia de incorporación cuando existiere un puesto disponible y cubriese los requisitos del mismo.

Art. 57. *Capacidad disminuida.*

Si, como consecuencia de accidente o enfermedad, algún trabajador afecto a este Convenio sufriera disminución de capacidad para el desempeño de su trabajo habitual a juicio del Tribunal Médico competente, podrá ser acomodado en otro puesto de trabajo más adecuado a sus capacidades en caso de que existiese alguna vacante en plantilla.

Art. 58. *Envíos gratuitos.*

Cada empleado podrá usar gratuitamente los Servicios de DHL, hasta un máximo de cuatro documentos y dos paquetes al año, con un límite máximo para cada uno de los envíos de 25 Kg.

Dicho límite podrá ser superado, con el visto bueno y aprobación de la División de Recursos Humanos, en el caso de envío humanitarios

Art. 59. *Trabajo con pantalla.*

Todos aquellos empleados que utilicen de modo continuado pantallas de ordenador tendrán derecho a un descanso de diez minutos cada tres horas de trabajo efectivo.

Teniendo en cuenta la organización del trabajo, los superiores funcionales distribuirán la forma en que hayan de disfrutarse estos descansos.

Art. 60. *Uniformes.*

Uno.—Para desarrollar el trabajo encomendado en las mejores condiciones de higiene, seguridad y comodidad, así como por razones de imagen de la empresa, ésta facilitará gratuitamente las prendas necesarias a todo aquel personal para el que se disponga el uso obligatorio de las mismas.

Dos.—Será responsabilidad de cada trabajador la conservación y limpieza de las mismas.

Tres.—La empresa comunicará a los trabajadores afectados, mediante la oportuna publicación, un cuadro en el que se detallen las prendas que componen la dotación de cada puesto, número de prendas entregadas a cada trabajador y plazo de reposición.

TÍTULO X

Premios, faltas y sanciones

Art. 61. *Premio de iniciativas.*

Uno.—Todos los trabajadores que presenten iniciativas o sugerencias para la mejora del trabajo recibirán un premio en caso de que la iniciativa o sugerencia sea adoptada por la empresa, de acuerdo con las reglas que se desarrollan en los párrafos y artículos siguientes.

Dos.—Las iniciativas adoptadas por la empresa que supongan un ahorro económico neto cuantificable darán lugar, una vez determinado éste que el titular de la sugerencia reciba un premio equivalente al importe de una mensualidad de la economía que se produce con su adopción.

Tres.—Cuando las iniciativas adoptadas por la empresa supongan un ahorro no cuantificable, el valor del premio se establecerá teniendo en cuenta la mayor o menor importancia de la sugerencia, ponderándose entre otros, los siguientes factores:

Influencia que tiene la iniciativa en la calidad del servicio.

Originalidad de la idea.

Facilidad que introduce en el trabajo.

Campo de aplicación.

Trabajo realizado por el empleado para la presentación de la iniciativa.

Cuatro.—Tanto en el caso de iniciativas de ahorro cuantificable, como en las que no sea posible esta cuantificación, el importe mínimo de los premios será de 300,51 Euros (50.000 pesetas).

Art. 62. *Iniciativas que no devengan premio.*

Quedan excluidos del régimen de premios establecidos en el artículo anterior los siguientes casos:

Sugerencia cuya puesta en práctica reduzca la calidad del servicio.

La que están en estudio o en curso de aplicación en cualquiera de los sectores de actividad de la empresa, o ya adaptadas en DHL de otros países.

Aquellas cuyo planteamiento forme parte de las atribuciones normales del trabajador.

Las cuestiones relativas a la Administración de Personal.

Los temas que por decisión de la empresa queden fuera de estos premios.

Art. 63. *Procedimiento.*

La iniciativa o sugerencia se planteará por escrito a la Dirección de Recursos Humanos, que la registrará, acusando recibo de la misma.

Tras analizar si se trata de sugerencias excluidas en el artículo anterior y comprobar si no existe otra anterior sobre el mismo tema, se procederá a su trámite o rechazo, notificándolo al interesado.

De tramitarse, la sugerencia se enviará a la Dirección funcional que corresponda, por razón de la materia, para que proceda a hacer el estudio de su aplicabilidad y rentabilidad económica si la hubiese.

Una vez efectuados los estudios pertinentes se dará contestación al titular, concediendo, si procede, el premio establecido en el artículo.

Art. 64. *Faltas y sanciones.*

Se entiende por falta laboral toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes y, en particular, las que figuran en el presente Convenio Colectivo.

Toda falta cometida se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

El catálogo de faltas establecido en los apartados siguientes tiene carácter enunciativo.

I. *Faltas leves*

De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el periodo de un mes que no suponga retraso de más de quince minutos cada uno.

A efectos de puntualidad se entiende que al inicio y al final de la jornada debe el trabajador estar en su puesto de trabajo en condiciones de realizar el mismo.

Pequeños descuidos en la conservación del material.

Falta de limpieza o higiene, tanto personal como en las dependencias, servicio y útiles de la empresa, siempre que sea ocasionalmente.

No comunicar a la empresa los cambios de residencia o de domicilio.

Discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del personal ajeno a la misma.

Falta de diligencia en el trabajo, con escasa repercusión en el servicio.

Retraso de hasta dos días sobre el plazo legal en la presentación de la baja correspondiente, cuando se falta al trabajo por motivo justificado de enfermedad o accidente a menos que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la ausencia al trabajo y su causa, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

Cualquier falta de análoga naturaleza a las anteriores.

II. Faltas graves

Más de tres faltas no justificadas de puntualidad cometidas dentro del mes.

Ausencia injustificada al trabajo.

Descuido importante en la conservación de los útiles, materiales, vehículos o herramientas de la empresa.

Falta notoria de respeto o consideración a los clientes.

Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear para su propio, dentro de la misma, máquinas o materiales de la empresa.

Reincidencia o reiteración en falta leve, en el periodo de un trimestre, siempre que haya mediado sanción que no sea de amonestación verbal.

La desobediencia a los superiores en cualquier materia, incluida la resistencia u obstrucción a nuevos métodos de racionalización del mismo.

Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

Simulación de presencia de otro trabajador fichando por él.

El abandono de servicio.

Entregarse a juegos o actividades ajenas a la empresa durante la jornada.

La negligencia o desidia en el trabajo con repercusión importante en el servicio.

La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para los compañeros o para los bienes de la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

III. Faltas muy graves

Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.

Las faltas injustificadas al trabajo durante dos días consecutivos o cuatro alternadas en el año.

El engaño o fraude en los motivos alegados para la concesión de beneficios, licencias o permisos, así como el falseamiento de partes o de cualquier otro medio de información o control establecido por la empresa.

La transgresión del deber de confidencialidad divulgando información reservada a la que se tenga acceso por razón de cargo, así como violar el secreto de correspondencia o de documentación reservadas de la empresa.

Dedicarse a actividades que impliquen competencia hacia la empresa.

La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo, o de la clientela.

Embriaguez o uso de drogas durante la jornada de trabajo, o fuera de ella siempre que en este caso repercutiera negativamente en el trabajo.

Malos tratos de palabra u obra, abusos de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, compañeros y subordinados, así como a clientes.

Disminución no justificada en el rendimiento del trabajo o incumplimiento de los rendimientos mínimos exigibles.

Provocar tres o más accidentes de tráfico en el ejercicio de las funciones de conductor durante el transcurso de un año natural, siempre que dicho accidente sea imputable al trabajador.

Abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.

Reincidencia o reiteración en faltas graves.

Hacer desaparecer los envíos confiados por los clientes a la empresa.

Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto, robo o apropiación indebida, tanto a los compañeros de trabajo como a la empresa o cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

Simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

Cualquiera otra de las establecidas como tales en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 65. Instrucción de las faltas.

Uno.—Las sanciones por falta graves y muy graves serán impuestas por la Dirección, previa incoación de expediente disciplinario en el que el Instructor deberá dar preceptiva audiencia al interesado a fin de que formule los descargos y proponga los medios de prueba que a su determinación convengan.

Dos.—La instrucción de los referidos expedientes interrumpirá, en caso, los plazos de prescripción que para las faltas y sanciones se establezcan legalmente.

Art. 66. Régimen de sanciones.

Uno.—Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas tipificadas en el artículo 64 serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

c) Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo hasta cuarenta días.

Traslado de puesto de trabajo.

Inhabilitación temporal por periodo no superior a veinticuatro meses para ascender de categoría.

Despido.

Dos.—En ningún caso se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos de descanso del trabajador o multa de haber.

Art. 67. Cancelación de notas desfavorables.

La anulación de notas desfavorables en los expedientes personales por faltas leves, graves y muy graves tendrá lugar a los seis meses, al año y a los dos años, respectivamente, de la notificación de la sanción al interesado.

Art. 68. Derechos y garantías de la representación de los trabajadores.

Se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente en cada momento.

Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal podrán acumular cada uno de ellos hasta un máximo de cinco horas en garantía mensual de otros miembros del Comité o Delegados de personal que no las hubieran utilizado.

Dicha posibilidad de acumulación de horas mensuales será de 10 en el caso de que se produzcan vacantes en los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal y en tanto se produzca la cobertura de las mismas.

Disposición adicional primera. Solución extrajudicial de conflictos.

Las partes firmantes del presente Convenio pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de Conciliación y Mediación del Tribunal Laboral de la Comunidad Autónoma correspondiente (donde existiera), para la resolución de los conflictos de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos de lo establecido en los arts. 63 y 154 del TRLPL.

Disposición adicional segunda. Política de igualdad y no discriminación.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a que la edad, origen, nacionalidad, sexo, pertenencia étnica, discapacidad, orientación sexual, o cualquier otra circunstancia personal o social, no serán elementos excluyentes para el acceso al trabajo y a la promoción interna, reconociendo de esta forma el principio de igualdad.

Las parejas de hecho tendrán los mismos derechos, respecto a licencias y permisos, que los matrimonios, con los siguientes requisitos para su acreditación:

Encontrarse inscritos en cualquier registro oficial de parejas de hecho.

Para acreditar esa situación se presentará certificación del registro correspondiente (en el caso de no haberse emitido aún el correspondiente certificado, se presentará la petición ante el registro que, como mínimo deberá haber sido cursada con al menos tres meses de antelación) más el certificado de empadronamiento con al menos dos años de antigüedad, y un certificado de convivencia que acredite superior o similar periodo de tiempo.

Acreditar 2 años de convivencia en común mediante certificado de empadronamiento.

Disposición adicional tercera. *Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.*

La empresa proporcionará al personal afectado por este convenio una revisión médica de riesgos anual realizada por especialistas médicos. Se prestará especial atención a los reconocimientos específicos de la mujer, en caso de maternidad. Los resultados se comunicarán al trabajador para su conocimiento.

ANEXO I

Tablas salariales 2003

Valores anuales

Euros

	Tabla A1	Tabla A2	Tabla B
1	17.702,20	19.920,83	25.897,09
2	16.660,72	18.749,68	24.374,58
3	15.680,79	17.647,23	22.941,39
4	14.758,20	16.609,16	21.591,89
5	13.890,03	15.631,92	20.321,49
6	13.073,13	14.712,50	19.126,26
7	12.301,19	13.846,85	18.000,91
8	11.580,21	13.032,46	16.942,19
9	10.898,84	12.265,72	15.945,44
10	10.258,22	11.544,55	15.007,91

Valores mensuales

Euros

	Tabla A1	Tabla A2	Tabla B
1	1.180,15	1.328,06	1.726,47
2	1.110,71	1.249,98	1.624,97
3	1.045,39	1.176,48	1.529,43
4	983,88	1.107,28	1.439,46
5	926,00	1.042,13	1.354,77
6	871,54	980,83	1.275,08
7	820,08	923,12	1.200,06
8	772,01	868,83	1.129,48
9	726,59	817,71	1.063,03
10	683,88	769,64	1.000,53

ANEXO II

Ampliaciones de jornada (*)

	Tabla A1	Tabla A2	Tabla B
1	10,16	11,44	14,87
2	9,57	10,76	13,99
3	9,00	10,13	13,18
4	8,47	9,54	12,40
5	7,98	8,98	11,67
6	7,51	8,44	10,98
7	7,07	7,95	10,33
8	6,64	7,48	9,73
9	6,25	7,05	9,15
10	5,88	6,62	8,62

(*) Incluye parte proporcional de pagas extraordinarias.

ANEXO III

Horas ordinarias

	A1	A2	B
1	7,92	8,91	11,58
2	7,45	8,39	10,90
3	7,01	7,89	10,28
4	6,60	7,43	9,66
5	6,21	6,99	9,09
6	5,85	6,58	8,55
7	5,50	6,19	8,05
8	5,18	5,83	7,58
9	4,87	5,49	7,13
10	4,59	5,16	6,71

ANEXO IV

Nocturnidad

	A1	A2	B
1	4,25	4,42	4,60
2	4,00	4,16	4,32
3	3,76	3,92	4,07
4	3,55	3,69	3,83
5	3,33	3,47	3,61
6	3,14	3,27	3,39
7	2,96	3,08	3,19
8	2,78	2,89	3,01
9	2,62	2,72	2,83
10	2,46	2,56	2,66

ANEXO V

Horas extraordinarias

	A1	A2	B
1	19,25	20,03	20,80
2	18,11	18,84	19,57
3	17,04	17,74	18,42
4	16,05	16,70	17,35
5	15,10	15,71	16,32
6	14,21	14,78	15,36
7	13,37	13,91	14,45
8	12,59	13,10	13,61
9	11,85	12,33	12,81
10	11,15	11,61	12,06

ANEXO VI

Tabla de antigüedad 2003

Nivel salarial	Valor/mes	Valor/año
1	36,07	541,05
2	33,95	509,25
3	31,95	479,25
4	30,07	451,05
5	28,30	424,50
6	26,64	399,60
7	25,07	376,05
8	23,60	354,00
9	22,21	333,15
10	20,90	313,50

ANEXO VII**Tabla de equivalencias básicas entre puestos de trabajo y niveles salariales**

Nivel salarial	Puestos de trabajo asociados
1	
2	Supervisor Customer Service.
3	Supervisor OPS, Supervisor Aduanas, Supervisor Tesorería, Supervisor Contabilidad, Supervisor Créditos, Supervisor Facturación, Vendedor.
4	Secretario Ejecutivo I, Jefe de Equipo Customer Service.
5	Secretario Ejecutivo II, Agente de Televentas, Programador, Coordinador, Coordinador de Tráfico (Dispatcher).
6	Jefe de Equipo OPS, Agente Customer Service (Front y Post Venta), Agente Help Desk.
7	Gestor de Cobros, Administrativo Aduanas, Secretaria Departamento, Administrativo I, Polivalentes.

Nivel salarial	Puestos de trabajo asociados
8	Courier, OPS Local, Operador de Ordenador, Agente Operativo, Administrativo II.
9	Recepcionista/Telefonista, Agente Servicios Generales, Administrativo III.
10	Auxiliar Administrativo.

ANEXO VIII**Criterios Aplicación E.R.E.**

En el caso de que la empresa procediera, durante la vigencia del presente Convenio, a tramitar un E.R.E., el criterio de salida de los trabajadores afectados sería:

90% por orden de antigüedad (saldrán primero los menos antiguos).
10% según criterios de la empresa.

ANEXO IX:

IMPRESO DE SOLICITUD DE VACACIONES AÑO 2003

Trabajador:
Puesto:
Estación:
Departamento:

ANTIGÜEDAD	EN LA EMPRESA:	EN EL PUESTO:
-------------------	-----------------------	----------------------

OPCION 1ª	DESDE	HASTA	DIAS
	TOTAL	DIAS	

OPCION 2ª	DESDE	HASTA	DIAS
	TOTAL	DIAS	

OPCIÓN 3ª	DESDE	HASTA	DIAS
	TOTAL	DIAS	

Circunstancias familiares:

Nombre hijos:	Edad:

EL TRABAJADOR	EL SUPERIOR:
FIRMA:	FIRMA:
FECHA:	FECHA:

ANEXO X

Comisión Negociadora Convenio Colectivo Interprovincial 2003

Por la representación de la empresa:

D. Carlos de Benito.
D. Regino Polo.
D. Jesús M. Pérez.

Por la representación de los trabajadores:

D.^a Neus Oliver (BCX).
D.^a Lara Duce (BCS).
D. Jesús Manuel Rubio (XEX-HUB).
D. Raúl Sánchez (XEX-HUB).
D. Emilio Martín (BCX).
D. Enrique Milla (VLC).
D. Juan Cebrián (VLC).
D. Isaac Jiménez (XXA).
D. Jordi Ribas (GRO).

22150 RESOLUCIÓN de 14 de noviembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del X Convenio Colectivo de la empresa Société Air France.

Visto el texto del X Convenio Colectivo de la empresa «Société Air France» (N.º Código Convenio 9005972) que fue suscrito con fecha 16 de julio de 2003, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Comités de empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 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 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, 14 de noviembre de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

X CONVENIO COLECTIVO DE LA SOCIÉTÉ AIR FRANCE

(2003-2005)

CAPÍTULO I

Disposiciones generalesArt culo 1. *Objeto.*

El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales entre la «Société Air France» y el personal incluido en su ámbito de aplicación territorial y personal.

Artículo 2. * mbito de aplicación territorial.*

Estas normas serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la Compa a tenga establecidos en todo el Estado español, así como en los que pueda crear en el futuro dentro de este ámbito.

Artículo 3. * mbito de aplicación personal.*

El presente Convenio ordena las relaciones laborales entre la «Société Air France» y el personal contratado en España que en esta Compa a preste sus servicios.

Queda excluido del presente Convenio el personal francés de Dirección y de Servicios Técnicos destinado en España

Artículo 4. *Vigencia y duración.*

El presente Convenio entrará en vigor con efectos del día 1 de enero de 2003 y tendrá una vigencia de tres años (hasta 31 de diciembre del

año 2005), siendo prorrogable de año en año si en el plazo de tres meses, como mínimo, anteriores a la fecha de su expiración o de cualquiera de sus prórrogas, no ha sido denunciado formalmente por cualquiera de las partes. Una vez efectuada la denuncia, la negociación se iniciará dentro de los treinta días siguientes.

Queda excluido expresamente de los efectos de la retroactividad todo el capítulo salarial, cuya vigencia se extiende desde el 1 de enero de 2003 hasta el 31 de diciembre de 2005.

Una vez inscrito el presente Convenio en el Registro especial de Convenios Colectivos y efectuado el correspondiente depósito en el organismo pertinente del Ministerio de Trabajo y publicado de acuerdo a las disposiciones legalmente establecidas, se dará a conocer al personal de la empresa quedando exhibido de forma permanente un ejemplar del mismo en cada centro de trabajo, para conocimiento de toda la plantilla de la empresa.

Artículo 5. *Comisión Mixta.*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

A. *Composición.*

La Comisión Mixta está integrada paritariamente por tres miembros de la representación legal de los trabajadores que, preferentemente hayan formado parte de la comisión negociadora del Convenio, y por tres representantes de AIR FRANCE, quienes, de entre ellos, elegirán un secretario.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

B. *Procedimiento.*

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación los representantes de los trabajadores o Air France.

En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días, y en el segundo, en el máximo de setenta y dos horas.

Procederán a convocar la Comisión Mixta, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

C. *Funciones.*

Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. A requerimiento de las partes, deberá mediar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo, siempre que dichas consultas, individuales o colectivas, hayan sido presentadas a la Comisión Mixta a través de alguna de las partes. En este sentido, la Comisión Mixta coordinará su actuación con los mecanismos de Mediación, Conciliación y Arbitraje del SIMA.
3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
4. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre la interposición de los Conflictos Colectivos que surjan en la empresa por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.
5. Desarrollar los trabajos previstos en cada una de las Comisiones específicas previstas en el Convenio.
6. Entender y analizar, con carácter previo y obligatorio, la evolución y las previsiones sobre empleo en la compa a, con especial atención a los contratos con becarios y ETT.

Artículo 6. *Derechos adquiridos.*

Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma del presente convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

CAPÍTULO I

Organización del trabajo

Artículo 7.

La organización del trabajo, la gestión directa, técnica y administrativa de la Compa a compete a la empresa, así como la autoridad que ejercerá a través de sus mandos.