

Sierra Lujar.
Izaña.

Grupo 3:

Aitana.
Parapanda.

Grupo 4:

Sollube.

Grupo 5:

Torrespaña.
Santiago de Compostela.
La Muela.
Tibidabo.
Torrente.
Valencina.
Isleta.

ANEXO 8

Acuerdo sobre reconversión de categorías profesionales

Artículo 1. *Categorías a reconvertir.*

Son las actuales de Vigilante Jurado, Guardesas y categorías de oficios (Oficial y Ayudante de oficio).

Artículo 2. *Jubilación anticipada.*

El personal de las anteriores categorías que cumplan sesenta o más años antes del día 31 de diciembre de 1994, tendrán las siguientes condiciones de jubilación anticipada:

- Personal de sesenta a sesenta y cinco años: 175.000 pesetas por cada mes que falte hasta los sesenta y cinco años.
- Personal con sesenta y cinco años o más: 175.000 pesetas por cada mes que falte hasta su jubilación forzosa.

Para el personal del grupo a) se abonará asimismo una cantidad adicional de 50.000 pesetas/mes, a efectos de que los afectados puedan suscribir el oportuno Convenio con la Seguridad Social que les permita continuar cotizando hasta los sesenta y cinco años.

A esta modalidad de jubilación deberá acogerse todo el personal citado en el primer párrafo de este artículo, excepto para aquellas personas que optasen por acogerse a una reclasificación profesional.

Artículo 3. *Reclasificación profesional.*

Las categorías a las cuales podrán reconvertirse el personal afectado son las pertenecientes a los grupos definidos en Convenio Colectivo, con excepción del grupo 10. A la hora de determinar las categorías concretas a las que pueden acceder los afectados se tendrán en cuenta las aspiraciones de cada afectado y su nivel profesional.

La reconversión del grupo 03 se realizará mediante el correspondiente proceso de formación, experiencia práctica en el puesto no inferior a un año, informe favorable del responsable de la unidad de trabajo, que habrá actuado como tutor, y superación de las pruebas de evaluación que en su momento se determinen. Con el supuesto de no superar las pruebas de reclasificación les será asignada una plaza del grupo 09, según lo dispuesto en el artículo 5.

Artículo 4. *Formación.*

Todo el personal afectado por la reconversión tendrá la obligación de asistir a los cursos que con este fin sean convocados por la Dirección. Esta formación será siempre adecuada a la adjudicación de las nuevas categorías, y podrá ser previa y/o simultáneamente a dicha adjudicación.

Artículo 5. *Provisión de plazas.*

A todo el personal a reconvertir le será asignado un puesto de trabajo en RETEVISIÓN.

Con carácter excepcional y para este personal, no se aplicarán las normas que, sobre provisión de plazas en RETEVISIÓN establece el Convenio Colectivo, sino que las asignaciones de puestos se efectuarán en

función de las necesidades del servicio y atendiendo en lo posible las aspiraciones de cada interesado.

Las asignaciones de puestos lo serán a los centros que establece el modelo de explotación (CE especiales, C. nodales, unidades de mantenimiento y direcciones de zona) y servicios centrales.

En el momento de ocupar la plaza del grupo 09 que le sea asignada el personal a reconvertir será reclasificado a su nueva categoría.

El personal que en virtud de este artículo se integre en centros nodales, centros emisores especiales y unidades de mantenimiento no ocupará plaza del grupo 03 hasta que se haya producido la reconversión efectiva a este grupo, según el contenido de los artículos 3 y 4 de este acuerdo.

Las Guardesas de centros emisores especiales continuarán provisionalmente ocupando su actual categoría y funciones hasta tanto en cuanto se proceda a efectuar su reconversión profesional, la cual se llevará a cabo cuando así lo solicite la interesada. Sin perjuicio de lo anterior, la limpieza y manutención diarias de los centros emisores especiales quedarán garantizadas.

Artículo 6. *Traslado.*

Cuando para efectuar una asignación de puesto sea necesario efectuar traslados, éstos tendrán el carácter de forzosos, se estará a las compensaciones que fija el Convenio Colectivo para traslado forzoso, fijándose una compensación por vivienda por un tiempo de dos años prorrogables por uno más, en función de las circunstancias que concurran.

Asimismo, en estos supuestos, se procurará atender las solicitudes de cada interesado en cuanto al lugar de destino, estableciéndose las siguientes preferencias:

- Misma provincia.
- Provincias limítrofes.
- Misma zona.

Artículo 7. *Bajas por causas objetivas.*

El personal de las categorías a reconvertir, excepto el susceptible de jubilación, podrá, tras el proceso de formación o adaptación a las nuevas categorías, solicitar la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, según lo dispuesto en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.

En estos supuestos y en el de rechazo a la movilidad geográfica se estará a la indemnización de cuarenta y cinco días por año de servicio, con un máximo de dos anualidades.

Artículo 8.

La Comisión de Empleo prevista en el Convenio Colectivo realizará las funciones de interpretación, seguimiento y vigilancia de la aplicación de lo dispuesto en este acuerdo.

En el seno de esta Comisión se propondrán y analizarán las provisiones de plazas previstas en el artículo 5.

17751

RESOLUCIÓN de 20 de junio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «DHL Internacional España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «DHL Internacional España, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9006092), que fue suscrito con fecha 2 de agosto de 1995; de una parte, los designados por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo y Migraciones 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, 20 de junio de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «DHL INTERNACIONAL ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Objeto y ámbito

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y productividad en «DHL Internacional España, Sociedad Anónima» (en lo sucesivo DHL), y obliga tanto a los trabajadores incluidos en su ámbito personal como a la Dirección de la compañía.

Artículo 2. Ámbito territorial.

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

Artículo 3. Ámbito personal.

La aplicación de las condiciones laborales y económicas que se pactan afectará a todo el personal de DHL, excepto a:

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 fueren 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 Colectivo.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1996.

No obstante lo anterior, las condiciones económicas tendrán retroactividad a 1 de enero de 1995, salvo aquellas para las que expresamente se disponga un período de vigencia diferente.

Artículo 5. Denuncia del Convenio.

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

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

Artículo 6. Absorción de mejoras futuras.

Uno.—Todas aquellas condiciones económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo, consideradas en su conjunto y en computo 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 cuales otras se hubieran venido disfrutando con anterioridad.

Dos.—En caso de fijarse, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, a través de disposiciones legales obligatorias, condiciones económicas que en su conjunto y cómputo anual fuesen superiores a las pactadas en el presente Convenio, se aplicarán aquéllas, manteniéndose en vigor el contenido normativo.

Artículo 7. Comisión Paritaria de Interpretación.

Uno.—Al objeto de conocer y resolver cuantas cuestiones se susciten en la aplicación e interpretación del presente Convenio; se constituirá una Comisión Paritaria formada por cuatro Vocales, dos de ellos designados

por la Dirección y dos por la representación social que negoció el presente Convenio.

Dos.—La Comisión Paritaria se reunirá a instancias de cualquiera de las representaciones que negociaron el Convenio, en lugar y fecha fijados de mutuo acuerdo.

Tres.—Son funciones específicas de esta Comisión:

1. Interpretación del Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. 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 a la autoridad o jurisdicción competente.

Artículo 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 les son propias, anularan alguna de las condiciones establecidas, el Convenio quedará invalidado en su totalidad.

Artículo 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 de ámbito nacional, interprovincial o provincial que pudiera afectar a las actividades o trabajos desarrollados en las dependencias o por personal de DHL, siendo de aplicación, en todo lo no previsto, el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales y reglamentarias que regulen las respectivas materias, así como la Ordenanza Laboral de Oficina y Despachos.

CAPÍTULO II

Clasificación profesional

Artículo 10. Categorías laborales.

Se acuerda el estudio y establecimiento, dentro del período de vigencia del Convenio, de categorías laborales específicas para la empresa, su definición y agrupamiento profesional, constituyéndose para tal fin una Comisión de trabajo.

Transitoriamente, y hasta la puesta en vigor de los resultados de dicha Comisión, continuarán vigentes las categorías correspondientes a la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos.

Artículo 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 en las condiciones establecidas por la Ley.

CAPÍTULO III

Ingresos, períodos de prueba y ascensos

Artículo 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, así como la documentación que hubiesen de aportar los candidatos.

Artículo 13. *Períodos de prueba.*

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

Jefaturas, personal Técnico y Titulado: Seis meses.
Resto del personal: Tres meses.

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

Artículo 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 currículum 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.
Información sobre los trabajadores presentados a cada vacante.
Información de los candidatos finalistas.
Trabajador elegido, en su caso, para la cobertura de la vacante.

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.

CAPÍTULO IV

Organización del trabajo

Artículo 15. *Facultades de organización.*

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa. Ésta 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, ruñas, 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.

CAPÍTULO V

Régimen económico

TÍTULO 1.º SALARIO

Artículo 16. *Salario Convenio.*

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

Dos.—Accederán de forma automática al salario establecido en la columna B de dichas tablas, todos los trabajadores al superar el año de permanencia en la empresa en compensación a la antigüedad alcanzada y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 24. Período igualmente 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.

Artículo 17. *Incremento salarial.*

Se establece para los años 1995 y 1996 un incremento salarial de los siguientes porcentajes sobre las tablas salariales del año anterior:

Año 1995: 2,5 por 100 sobre tablas salariales vigentes en el año 1994 (anexo I).

Año 1996: 2,5 por 100 sobre tablas salariales vigentes en el año 1995 (anexo II).

Artículo 18. *Pagas extraordinarias.*

Uno.—Los trabajadores vinculados por este Convenio percibirán tres pagas extraordinarias, con los coeficientes correctores oportunos, por importe de una mensualidad de salario de Convenio cada una de ellas, que se abonarán dentro de los meses de junio, septiembre y diciembre.

Dichas pagas se devengarán por años vencidos en el caso de las pagas de junio y diciembre, y por años naturales en el caso de la paga de septiembre, abonándose 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.

TÍTULO 2.º COMPLEMENTOS

Artículo 19. *Complemento de nocturnidad.*

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

Artículo 20. *Horas extraordinarias.*

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

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, no se considerarán 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.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales a los efectos previstos en la legislación vigente:

- Las necesarias para resolver emergencias graves que pudieran afectar negativamente a la prestación del servicio.
- Las producidas por la necesidad de prolongar la jornada de trabajo debido a retrasos en los horarios de salida y llegada de los aviones que transportan los envíos confiados a la empresa.
- Las necesarias para cubrir ausencias imprevistas del personal.
- Las motivadas para atender a la realización de entregas y recogidas de envíos imprevistos, o que revistan especial urgencia.
- Las necesarias para atender debidamente períodos punta de actividad.

f) Las imputables a cambios de turnos de trabajo.

g) Las necesarias para mantener en uso permanente la red de equipos informáticos de la empresa.

h) Aquellas otras que tengan su causa exclusivamente en circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de transporte urgente a la que se dedica la empresa.

Artículo 21. *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 período. Esto supone que las horas de exceso de trabajo sólo 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 período. En este último caso, el saldo de horas extraordinarias resultante se abonará en el mes inmediatamente posterior a la finalización del trimestre.

TÍTULO 3.º RETRIBUCIÓN VARIABLE

Artículo 22. *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 establece un sistema de retribución variable global y con carácter experimental y únicamente durante la vigencia del 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 establecen.

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», o GNR)

Para el año 1995 la escala de retribución variable global establecida figura adjunta como anexo VI.

En dicha escala se establecen unas correspondencias entre diferentes cifras crecientes de objetivos de negocio (GNR) a alcanzar, y porcentajes incrementales de retribución o incentivo —sobre las tablas anuales de retribución fija—, a devengar por los empleados por cada tramo o grado de cumplimiento de dichos objetivos.

Para el año 1996 la escala de objetivos será propuesta por la Dirección de la compañía no más tarde del 31 de enero, y será incorporada como anexo, previa aprobación de las partes.

Para que se produzca el devengo fijado en cada tramo, es imprescindible alcanzar la correspondiente cifra de GNR. 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 grupal.

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.

Artículo 23. *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.

TÍTULO 4.º GASTOS, INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS

Artículo 24. *Antigüedad.*

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

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.

Artículo 25. *Subvención por comidas.*

A partir de la firma del presente Convenio el personal de jornada completa que realice su prestación laboral en régimen de jornada partida, percibirá una ayuda, sustitutoria de un servicio de comedor, por importe de 925 pesetas brutas por cada día efectivamente trabajado en dicho régimen. Dicha ayuda económica podrá ser sustituida por vales de comida de importe económico equivalente cuando la legislación relativa a dichos vales haga más conveniente y beneficioso dicho sistema de abono.

Artículo 26. *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 33.897 pesetas brutas para los años 1995 y 1996, percibiéndose en la parte proporcional que corresponda, caso de no haberse permanecido en las funciones o en la empresa la totalidad del año laboral.

La pérdida o extravío de cantidades que unitaria o globalmente superen las 33.897 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.

Condiciones para el devengo del plus de quebranto de moneda:

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 y diaria integrante del puesto de trabajo, siendo la responsabilidad de dichos fondos privativa del perceptor.

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.

Artículo 27. *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 32, los trabajadores percibirán, en concepto de plus de disponibilidad horaria, la cantidad de 6.560 pesetas brutas mensuales (o prorrateada en caso de estar vinculados por contrato a tiempo parcial), durante cada uno de los once meses de trabajo efectivo, o la parte proporcional correspondiente en períodos de trabajo inferiores al mes.

Artículo 28. *Bolsa de vacaciones.*

El período 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 período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, percibirán, con carácter compensatorio, una bolsa de vacaciones por importe de 35.650 pesetas brutas.

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

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 sólo una única preferencia.

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

Aquellos trabajadores que, a pesar de no existir necesidades organizativas o de servicio, deseen voluntariamente disfrutar sus vacaciones fuera del período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, no tendrán derecho a percibir la presente bolsa de vacaciones.

Artículo 29. *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 27 pesetas brutas por kilómetro.

Artículo 30. *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.

CAPÍTULO VI

Jornada, horarios y descansos

Artículo 31. *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.

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.

Artículo 32. *Horarios.*

Los horarios de trabajo serán los que se establezcan en cada Departamento.

Dada 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.

A fin de compensar la movilidad horaria establecida en el presente artículo, los trabajadores percibirán el plus de disponibilidad regulado en el artículo 27 del presente Convenio.

Artículo 33. *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 destino de los vuelos que transportan la mercancía objeto de la actividad de DHL, en aquellos Departamentos en que resulte necesario prestar servicio en 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 como horas ordinarias de trabajo, si no hubiera sido posible la compensación por descanso en dicho trimestre.

Artículo 34. *Tiempo de presencia.*

Se denomina tiempo de presencia del trabajador aquel en que el mismo, aun engontrándose 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 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 efectos de determinar la jornada semanal de trabajo efectivo ni a efectos del límite de horas extraordinarias.

Remuneración: La remuneración de la hora de presencia será igual al de la hora ordinaria de trabajo.

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.

Artículo 35. *Vacaciones.*

Uno.—El período anual de vacaciones retribuidas se establece en veinticinco días hábiles, excluyéndose los descansos semanales de dicho cómputo, y podrá dividirse en dos períodos. 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 considera que la semana laboral tiene cinco días laborables y dos de descanso.

En aquellos Departamentos que sea necesario establecer anualmente turnos y/o fechas concretas para el disfrute de vacaciones, se publicará, con la antelación suficiente, un cuadro en el que se establezcan los diversos turnos y fechas de vacaciones y número de trabajadores que pueden tomar vacaciones en cada uno de los turnos.

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 adjudicación simultánea al mismo tiempo que las vacaciones principales.

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

Artículo 36. *Normas sobre solicitud y asignación de vacaciones.*

Una vez publicados en cada Departamento las fechas y cupos posibles de vacaciones (principales y residuales), la Dirección de Recursos Humanos

concederá un plazo para que los trabajadores procedan a efectuar sus solicitudes en el modelo oficial correspondiente.

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

1. Las solicitudes deberán necesariamente realizarse en el modelo oficial que publique la Dirección de Recursos Humanos, completando la totalidad de datos requeridos en dicho impreso, debiendo cumplimentarse por orden de preferencia todas las opciones posibles tanto de vacaciones principales como residuales.

2. Un vez cumplimentados los impresos, y en el 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. Una vez finalizado el plazo de solicitud de vacaciones, los originales de todas las peticiones serán enviados al Jefe de Relaciones Laborales, guardando cada Departamento copia de las solicitudes, para proceder a la asignación de vacaciones.

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

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

a) Trabajadores con hijos escolarizados con edades comprendidas entre los cuatro y dieciséis años.

b) 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 Relaciones Laborales. 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, sólo si ello es posible, la asignación efectuada en su anterior puesto, salvo que dicha asignación resulte incompatible con la actividad normal en servicio. En este último caso se procederá a la fijación de uno o unos nuevos períodos vacacionales, acordes con el puesto.

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

Artículo 37. *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, sólo serán de aplicación 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.

CAPÍTULO VII

Permisos, licencias y excedencias

Artículo 38. *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 anexo).

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 hasta un máximo de tres horas, el permiso necesario, debiendo justificar el mismo con la presentación del correspondiente volante médico.

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
A) Matrimonio del trabajador.	Veinte días naturales.	
B) Nacimiento hijos.	Cuatro días naturales.	Libro de familia o certificado del Registro Civil.
C) Enfermedad grave u operación quirúrgica de parientes en primer grado de consanguinidad.	Dos días naturales.	Justificante de parentesco y enfermedad.
D) Fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o hermanos.	Cinco días naturales.	Justificante de parentesco y fallecimiento.
E) Traslado de domicilio habitual.	Dos días naturales.	Justificante de nuevo empadronamiento y/o recibo de mudanza.
F) Funciones sindicales o de representación del personal.	El establecido.	El que proceda legalmente.
G) Cumplimiento de un deber de carácter público:		
1. Elecciones y votaciones.	El tiempo necesario.	Certificación mesa electoral.
2. Tribunales ordinarios.	El tiempo necesario.	Citación.
3. 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 profesional.	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 lo sea fuera del país.

Artículo 39. *Horas de asuntos propios.*

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio contarán con 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.

Artículo 40. *Otros permisos.*

Uno.—Para la atención de enfermedad de hijos de hasta cuatro 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 38 del presente Convenio, solicitar permiso sin retribución, con derecho a reserva del puesto de trabajo, por un período no superior a tres meses a contar desde la fecha en que se produjo el óbito.

Aquellos trabajadores que hubiesen disfrutado de dichos tres meses de permiso sin retribución deberán comunicar su reincorporación al servicio al menos cinco días antes de expirar dicho período.

Artículo 41. *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 reingreso los documentos que estime necesarios para acreditar las actividades realizadas durante el período de excedencia.

CAPÍTULO VIII

Formación

Artículo 42. *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.

Artículo 43. *Diets 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 1.330 pesetas brutas por cada hora de formación.

No se devengarán dietas de formación en los casos siguientes:

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.

Artículo 44. *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 en la empresa durante al menos dos años a partir de la fecha de pago.

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.

Artículo 45. *Aprendizaje.*

Uno.—Al objeto de facilitar la inserción laboral y promover la formación teórico-práctica de los jóvenes, se podrán efectuar contratos de aprendizaje para todos aquellos puestos de trabajo existentes en la compañía, o de nueva creación, que no requieran titulaciones universitarias o de formación profesional de grado medio o superior.

Dos.—La retribución del personal reclutado mediante contrato de aprendizaje consistirá en los porcentajes que a continuación se detallan respecto de la establecida en el artículo 3.2, f), de la Ley 10/1994:

Primer año de vigencia del contrato: 157 por 100.

Segundo año de vigencia del contrato: 175 por 100.

Tercer año de vigencia del contrato: 200 por 100.

Tres.—Los tiempos dedicados a formación teórica podrán concentrarse en los términos que a tal efecto se establezcan por el Departamento de Formación.

Cuatro.—En todo lo demás se estará a la regulación establecida en el artículo 3.2 de la Ley 10/1994.

CAPÍTULO IX

Previsión social

Artículo 46. *Incapacidad temporal (I. T.).*

La Empresa cubrirá la diferencia entre las prestaciones otorgadas por la Seguridad Social y el salario real hasta un total de cuatro días de baja al año. Por encima de ese límite será potestativo de la Dirección el abono de tal complemento, requiriéndose para ello el informe favorable del superior inmediato del trabajador afectado. Se exceptúan del presente límite las bajas por accidente y las enfermedades de larga duración, debidamente acreditadas.

Artículo 47. *Seguro de vida y accidentes.*

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

3.000.000 de pesetas para los casos de muerte natural, por accidente o invalidez permanente absoluta.

4.500.000 pesetas para cuando la invalidez permanente absoluta se deba a causa de accidente.

Artículo 48. *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 Dirección 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 en 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, éste 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 anticipos concedidos por razones de necesidad grave acreditada.

Artículo 49. *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.

Artículo 50. *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 su permanencia en filas, o la prorratea correspondiente en función de su permanencia en la empresa.

Artículo 51. *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 período 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 trabajador fuese retirado por un período 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.

Artículo 52. *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.

Artículo 53. *Envíos gratuitos.*

Cada empleado podrá usar gratuitamente los Servicios de DHL hasta un máximo de cuatro documentos y dos paquetes al año.

Artículo 54. *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.

Artículo 55. *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.

CAPÍTULO X

Premios, faltas y sanciones

Artículo 56. *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, a 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 50.000 pesetas.

Artículo 57. *Iniciativas que no devengan premio.*

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

Sugerencias cuya puesta en práctica reduzca la calidad del servicio.

Las 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.

Artículo 58. *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 56.

Artículo 59. *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 Colectivas, 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 período de un mes que no supongan retraso de más de quince minutos cada una.

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.

Faltas 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 de 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 falte 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 de 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 uso propio, dentro de la misma, máquinas o materiales de la empresa.

Reincidencia o reiteración en falta leve, en el período 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 período 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 del cargo, así como violar el secreto de correspondencia o de documentos reservados 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.

Embraguez 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 a 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 toda 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.

Artículo 60. Instrucción de las faltas.

Uno.—Las sanciones por faltas 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 derecho convengan.

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

Artículo 61. Régimen de sanciones.

Uno.—Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas tipificadas en el artículo 59 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 período 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 al descanso del trabajador o multa de haber.

Artículo 62. Cancelación de notas desfavorables.

La anulación de notas desfavorables en los expedientes personales de las 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.

Artículo 63. Derechos y garantías de los representantes 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 de garantía mensuales de otros miembros del Comité o Delegados de personal que no las hubieran utilizado.

Dicha posibilidad de acumulación de horas mensuales será de diez 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.

Con carácter excepcional a lo establecido en el artículo 9 del presente Convenio Colectivo, queda expresamente en vigor el Acuerdo de 31 de marzo de 1992 sobre valoración de puestos de trabajo y aplicación de niveles económicos.

Disposición adicional segunda.

Al objeto de crear una estructura salarial más dinámica y flexible en aquellos Departamentos y Colectivos que por su número de ocupantes

y características profesionales pueden ver limitadas sus posibilidades reales de promoción profesional en el seno de la compañía, y con el fin de posibilitar su progresión económica dentro del mismo puesto de trabajo, las partes negociadoras del presente Convenio acuerdan diseñar un plan para el establecimiento de diversos niveles retributivos dentro de los siguientes puestos de trabajo:

Couriers.
OPS local (OPS y GTW).
Vendedores.
Agentes de servicio al cliente.
Agentes de telemarketing.

Dicho sistema de niveles será efectivo a partir del momento en que el mismo sea acordado por las partes. A tales efectos la empresa se compromete a presentar una propuesta de aplicación de dicho sistema antes del próximo día 31 de octubre de 1995.

Dicho sistema deberá ajustarse, en cualquier caso, a las siguientes condiciones aprobadas por las partes:

Existirán tres niveles retributivos diferentes para cada uno de los puestos mencionados anteriormente.

De dichos tres niveles, constituirá el nivel intermedio el correspondiente al nivel salarial de cada uno de los puestos al día de la fecha, creándose un nivel de cuantía inferior y otro de cuantía superior al referido nivel intermedio.

En cualquier caso, el nivel inferior de los correspondientes a cada puesto sólo será aplicable para las incorporaciones que se produzcan a partir de la fecha de implantación del nuevo sistema.

La progresión económica a los niveles superiores será decisión de la empresa y deberá tener necesariamente en cuenta, entre otros, los siguientes criterios: Apreciación del desempeño, antigüedad en el puesto, formación adquirida dentro y fuera de la empresa y nivel de experiencia.

En cualquier caso, el número de empleados que en cada momento ostenten el nivel económico superior tendrá los siguientes límites:

No podrá ser superior a un porcentaje a determinar sobre el total de la plantilla del puesto.

No podrá ser tampoco superior al porcentaje que se establezca en relación con el volumen de incorporaciones anuales al puesto.

Una vez refrendado por las partes el sistema de niveles desarrollado, el mismo quedará incorporado al texto del presente Convenio.

ANEXO I

Tablas salariales vigentes 1995

(Convenio Colectivo Interprovincial)

Nivel	Tabla «A»		Tabla «B»	
	Salario mes	Salario anual	Salario mes	Salario anual
1	224.114	3.361.710	242.268	3.634.020
2	210.931	3.163.965	228.025	3.420.375
3	198.522	2.977.830	214.618	3.219.270
4	186.842	2.802.630	201.993	3.029.895
5	175.851	2.637.765	190.109	2.851.635
6	165.508	2.482.620	178.928	2.683.920
7	155.770	2.336.550	168.400	2.526.000
8	146.608	2.199.120	158.496	2.377.440
9	137.981	2.069.715	149.171	2.237.565
10	129.871	1.948.065	140.400	2.106.000

ANEXO II

Tablas salariales vigentes 1996

(Convenio Colectivo Interprovincial)

Nivel	Tabla «A»		Tabla «B»	
	Salario mes	Salario anual	Salario mes	Salario anual
1	229.717	3.445.753	248.325	3.724.871
2	216.204	3.243.064	233.726	3.505.884

Nivel	Tabla «A»		Tabla «B»	
	Salario mes	Salario anual	Salario mes	Salario anual
3	203.485	3.052.276	219.983	3.299.752
4	191.513	2.872.696	207.043	3.105.642
5	180.247	2.703.709	194.862	2.922.926
6	169.646	2.544.686	183.401	2.751.018
7	159.664	2.394.964	172.610	2.589.150
8	150.273	2.254.098	162.458	2.436.876
9	141.431	2.121.458	152.900	2.293.504
10	133.118	1.996.767	143.910	2.158.650

ANEXO III

Tablas de complemento de nocturnidad

Convenio Colectivo Interprovincial 1995-1996

Nivel	Tabla «A»	Tabla «B»
	Pesetas/hora	Pesetas/hora
1	643	695
2	605	654
3	569	616
4	536	579
5	504	545
6	475	513
7	447	483
8	420	455
9	396	428
10	372	403

ANEXO IV

Tabla de valores unitarios hora extraordinaria

Convenio Colectivo Interprovincial 1995-96

Nivel	Tabla «A»	Tabla «B»
1	3.202	3.460
2	3.013	3.256
3	2.836	3.065
4	2.670	2.886
5	2.512	2.715
6	2.364	2.555
7	2.225	2.405
8	2.094	2.264
9	1.971	2.131
10	1.855	2.006

ANEXO V

Tablas de antigüedad 1995-96

Convenio Colectivo Interprovincial

Nivel	Valor mensual	Valor anual
1	6.001	90.015
2	5.648	84.720
3	5.316	79.740
4	5.004	75.060
5	4.709	70.635
6	4.432	66.480
7	4.171	62.565
8	3.926	58.890
9	3.695	55.425
10	3.478	52.170

ANEXO VI

Retribución variable global para 1995

Diferencial alcanzado G.N.R. Ejercicio 1995	Porcentaje retribuido variable sobre tablas salariales			
	A (*)		B (*)	
	Normal Porcentaje	Acumulado Porcentaje	Normal Porcentaje	Acumulado Porcentaje
2.078 millones	0,5	0,5	0,5	0,5
2.182 millones	1	1,5	1	1,5
2.375 millones	1	2,5	0,5	2
2.475 millones	1	3,5	0,5	2,5
2.575 millones	1	4,5	0,5	3
2.675 millones	1	5,5	0,5	3,5
2.775 millones	0,5	6	0,25	3,75
Cada 100 millones adicionales	0,5	—	0,25	—

A (*) Tabla para los colectivos que no tienen otro sistema de incentivos.

B (*) Tabla para los colectivos a los que se les viene aplicando otro sistema de incentivos individual o grupal.

ANEXO VII

Tabla de equivalencias entre puestos de trabajo y niveles salariales

Nivel: 1. Puesto de trabajo: Supervisor C.S.

Nivel: 2. Puestos de trabajo: Supervisor Aduanas, Supervisor OPS, Vendedor, Supervisor Tesorería, Supervisor Contabilidad, Supervisor Facturación, Supervisor Créditos.

Nivel: 3. Puesto de trabajo: Secretaria Ejecutiva I.

Nivel: 4. Puestos de trabajo: Jefe Equipo Servicio al Cliente, Agente Televantas, Secretaria Ejecutiva II, Programador, Coordinador.

Nivel: 5. Puestos de trabajo: Jefe Equipo OPS, Agente Servicio al Cliente, Coordinador Tráfico.

Nivel: 6. Puestos de trabajo: Gestor de Cobros, Adm. Aduanas, Polivalentes, Secretaria Departamento, Administrativo (I).

Nivel: 7. Puestos de trabajo: Administrativo (II), Operador Ordenador, Courier, OPS Local, Agente Operativo.

Nivel: 8. Puestos de trabajo: Recepcionista-Telefonista, Responsable Servicios Generales, Administrativo (III).

Nivel: 9. Puestos de trabajo: Correo Aéreo, Aux. Administrativo.

Nivel: 10. Puesto de trabajo: Limpiadora.

ANEXO VIII

Comisión Negociadora

Convenio Colectivo Interprovincial 1995-1996

Por la representación de la empresa:

Don Fernando de Cevallos.

Don Juan Amezttoy.

Don Juan Carlos López.

Por la representación de los trabajadores:

Don Juan Ramón Múgica.

Don Juan Cebrián.

Don Francisco Trenado.

Doña Nuria Soriano.

Don Javier Papaceit.

Don Santiago Barbany.

Don Fernando Abellán.

17752 RESOLUCIÓN de 20 de junio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del I Convenio Colectivo de la empresa «Recoletos Compañía Editorial, Sociedad Anónima», y el personal de redacción del diario deportivo «Marca».

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa «Recoletos Compañía Editorial, Sociedad Anónima», y el personal de redacción del diario deportivo «Marca» (número código: 9010240), que fue suscrito con fecha

22 de mayo de 1996; de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, el Comité de Empresa del personal de redacción del diario deportivo «Marca», en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo y Migraciones 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, 20 de junio de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

I CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA «RECOLETOS COMPAÑÍA EDITORIAL, SOCIEDAD ANÓNIMA», Y EL PERSONAL DE REDACCIÓN DEL DIARIO DEPORTIVO «MARCA».

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Partes contratantes.

El presente Convenio Colectivo se concierne entre «Recoletos Compañía Editorial, Sociedad Anónima», y el personal de la redacción del diario deportivo «Marca».

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal perteneciente a la plantilla de la redacción del diario deportivo «Marca» que preste sus servicios en la redacción mediante contrato laboral ordinario, cualquiera que fuesen sus cometidos.

Quedan expresamente excluidos:

- Consejeros, personal de alta dirección y personal directivo, incluyéndose en estos últimos los Directores y Subdirectores.
- Los que desempeñen cargos de Redactores Jefes.
- Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
- Los asesores, expertos que colaboran con la empresa en función de sus especiales conocimientos.
- Los corresponsales y colaboradores que tengan formalizado un contrato civil con la empresa.
- Los colaboradores a pieza, independientemente de que mantengan una relación continuada con la empresa.
- Los Agentes comerciales o publicitarios.

Artículo 3. Ámbito funcional.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo afectan a todos aquellos trabajos y actividades desarrollados por la plantilla de la redacción del diario deportivo «Marca», entendiéndose por tales la obtención y distribución de información deportiva nacional e internacional y cuantos servicios tengan conexión directa o indirecta con el periodismo en los aspectos informativos, gráficos e impresos.

Artículo 4. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo afecta a todos aquellos centros de trabajo que les sea de aplicación de acuerdo con el ámbito personal.

Artículo 5. Vigencia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor desde el día de su firma, surtiendo efecto los acuerdos contenidos en él desde el día 1 de enero de 1996.

Artículo 6. Duración y prórroga.

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de dos años, desde el 1 de enero de 1996 hasta el 31 de diciembre de 1997.