

27956 RESOLUCION de 23 de noviembre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» 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», que fue suscrito con fecha 24 de mayo de 1992, de una parte, por miembros del Comité de Empresa de la citada razón social, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 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, 23 de noviembre de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
«DHL INTERNACIONAL ESPAÑA, S. A.»**

CAPITULO PRIMERO

OBJETO Y AMBITO

Artículo 1º - Objeto

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

Artículo 2º - Ambito 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 3º - Ambito 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 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 Colectivo.

Artículo 4º - Ambito Temporal

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1993.

No obstante lo anterior, las condiciones económicas tendrán retroactividad a 1 de Enero de 1992, salvo aquellas para las que expresamente se dispone un periodo de vigencia diferente.

Artículo 5º - Denuncia del Convenio

Uno El presente Convenio quedará tácitamente prorrogado por años naturales al finalizar el periodo 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 periodo de vigencia inicial o de sus prorrogas.

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

Artículo 6º - 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 la 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 computo anual fuesen superiores a las pactadas en el presente Convenio, se aplicarán aquellas, manteniendo en vigor el contenido normativo.

Artículo 7º - 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 ésta Comisión:

- 1.- Interpretación del Convenio.
- 2.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 3.- Todas aquellas cuestiones 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 8º - 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 9º - Exclusión de otros Convenios y Derecho Supletorio

El presente Convenio Colectivo bianual, 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 o referirse 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 regulan las respectivas materias, así como la Ordenanza Laboral de Oficina y Despachos.

CAPITULO II

CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 10º

I) CATEGORIAS LABORALES

Se acuerda el estudio y establecimiento dentro del primer año 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.

II) PUESTOS DE TRABAJO

Habiéndose culminado por parte de la consultora HAY la valoración de los puestos de trabajo de nueva creación así como de aquellos que habían quedado notoriamente desfasados, se aplicarán los niveles económicos que se adjuntan al presente Convenio como ANEXO nº V, de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo alcanzado con la representación de los trabajadores con fecha 31/03/1992.

Artículo 11º - 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

LIBRESOS, PERIODOS DE PRUEBA Y ASCENSOS

Artículo 12º - 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 13º - Periodos de Prueba

- I) Con carácter general, y sin perjuicio de las distintas modalidades de contratación que la Dirección concierte para cada caso, se establecen los siguientes periodos de prueba para el personal de nuevo ingreso:
- Jefaturas, Personal Técnico y Titulado 6 meses,
 - Resto del Personal 3 meses
 - Personal no cualificado 15 días laborales
- II) 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.

Artículo 14º - Ascensos

- Uno La promoción profesional dentro de DHL se realizará mediante un único turno de méritos, en base a un sistema de cómputo de los mismos de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: antigüedad en la Compañía, titulación adecuada y expediente académico, conocimiento del puesto de trabajo, expediente laboral, haber desempeñado las funciones con anterioridad, 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 Al objeto de asegurar la participación de los Representantes de los Trabajadores en los procedimientos a través de los cuales se produzcan los ascensos, éstos designarán dos representantes que participarán en el Tribunal Calificador.

Artículo 15º - Puestos de Libre Designación

No obstante lo establecido en el artículo precedente, los puestos de trabajo que impliquen funciones de mando o

confianza en general, y los puestos de Secretarías, Oficinas de Administración de Personal, y Cajero serán de libre designación por la Dirección de la Compañía.

CAPÍTULO IV

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 16º - 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 garanticen 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.

Artículo 17º - Sistemas de Incentivos

- Uno Al objeto de conseguir los niveles de productividad deseados, retribuyendo a los trabajadores que contribuyan a su consecución, ambas partes acuerdan continuar, de manera progresiva, con el estudio y establecimiento de sistemas de incentivos para aquellos Departamentos o funciones que no lo tengan establecido. Todo ello en los términos que se fijan en la Comisión Paritaria del Convenio.
- Dos En relación con el sistema de incentivos del colectivo courier de la estación de Barcelona las partes ratifican la continuación del sistema puesto en práctica con carácter definitivo, desde 1-1-90, procediéndose a las revisiones correspondientes de conformidad con lo estipulado en las bases de dicho sistema. Asimismo se continuará con el estudio de incentivos de este colectivo para el resto de las estaciones.

CAPÍTULO V

REGIMEN RETRIBUTIVO

TÍTULO 1º: SALARIO Y COMPLEMENTOSArtículo 18º - Salario Convenio

- Uno Tienen la consideración de salarios de convenio las cantidades que figuran en los niveles establecidos en las tablas del Anexo I del presente Convenio Colectivo.
- 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 25. Periodo 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 19º - Incremento Salarial

I) Año 1992

Se establece para dicho año un incremento salarial del 7%, que se hará efectivo mediante la creación de una

decimoquinta paga extraordinaria, equivalente a aplicar el incremento pactado del 7% sobre los respectivos niveles salariales anuales correspondientes al año 1991, según como se refleja en las tablas incluidas en el Anexo II del presente Convenio Colectivo.

Dicha paga decimoquinta se hará efectiva el presente año 1992, en la décima del mes de Septiembre.

II) Año 1993

- Con carácter previo, se procederá a dividir el salario de Convenio anual percibido durante el año 1992 para cada uno de los distintos niveles salariales, entre quince pagas, a fin de unificar la cuantía de cada una de las quince pagas pactadas en el presente Convenio.

- Tomando como base las tablas resultantes del cálculo anterior, se procederá a incrementar los salarios en un 0,75% por encima del IPC real resultante en 1991.

Artículo 20º - Pagas Extraordinarias

Uno Los trabajadores vinculados por éste 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 Marzo, Junio y Diciembre. Estos Complementos se abonarán por años vencidos en el caso de las pagas de Junio y Diciembre, y por años naturales en el caso de la paga de Marzo, abonándose a prorrata del tiempo efectivamente trabajado.

Con carácter excepcional, la nueva paga extraordinaria creada, correspondiente al año 1992, se abonará en la fecha y cuantía establecida en el artículo anterior.

Dos Las personas que casen 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.

Artículo 21º - Complemento de Nocturnidad

Los trabajadores que, a partir de la firma del presente Convenio, presten servicio entre las 22'00 y las 06'00 horas, percibirán un Complemento de Nocturnidad cuyo importe, por cada hora efectivamente trabajada en dicho horario, se establece en un 35% de valor de la hora ordinaria de trabajo por cada Nivel Retributivo.

Artículo 22º - Complemento por Trabajo en Días Festivos

Aquellos trabajadores que realicen ocasionalmente su prestación laboral en Domingo o festivo, percibirán un Complemento cuyo importe se establece en un 20% del valor de la hora ordinaria para cada Nivel Retributivo.

Artículo 23º - Horas Extraordinarias

Las horas extraordinarias se retribuirán por el importe establecido en la Tabla del Anexo VI para cada Nivel Retributivo.

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 de 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 periodos punta de actividad.
- 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) Aquéllas 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 24º - 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 aborará en el mes inmediatamente posterior a la finalización del trimestre.

Artículo 25º - Antigüedad

Los trabajadores séjés afectados por el presente Convenio percibirán un complemento de antigüedad, cuyo valor anual por trienio será el que figura en el Anexo IV. A los efectos del devengo de este complemento se computarán los periodos de prestación efectuados mediante contrato de tipo temporal.

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

TÍTULO 2º: GASTOS, INDEMNIZACIONES Y SUPLEIDOS

Artículo 26º - Subvención por Comidas

El personal de jornada completa que realice su prestación laboral en régimen de jornada partida, percibirá durante 1992 una ayuda, sustitutoria de un servicio de comedor, de 819 pesetas brutas por día efectivamente trabajado en dicho régimen.

Artículo 27º - Plus Cuadrante 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 32.085 Ptas. brutas para el año 1992, 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 32.085 Ptas., 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 cuadrante de moneda

Serán condiciones de ineludible cumplimiento para ostentar derecho a percibir el cuadrante 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 percceptor.
- 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 cuadrante 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 28º - 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 art. 34, los trabajadores percibirán, en concepto de plus de disponibilidad horaria la cantidad de 6.000 Ptas brutas mensuales (o prorratea 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 periodos de trabajo inferiores al mes.

Artículo 29º - Bolsa de Vacaciones

El período habitual de vacaciones se establezca entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre.

Aquellos trabajadores, que por exigencias del servicio, y no siendo su voluntad, disfruten sus vacaciones fuera del período comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre, percibirán, con carácter compensatorio, una Bolsa de vacaciones, cuya cuantía será la siguiente:

- 1 a 15 de Junio y 15 a 30 de Septiembre: 34.260 ptas brutas
- Mayo a Octubre: 35.650 ptas brutas
- Resto del año: 42.775 ptas brutas

Dichos importes se percibirán a prorrata cuando el disfrute de las vacaciones coincida con dos o más periodos de diferentes cuantías.

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 completan 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, desean voluntariamente disfrutar sus vacaciones fuera del período comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre, no tendrán derecho a percibir la presente Bolsa de vacaciones.

Artículo 30º - Actualización importes 1993

Las cuantías establecidas en los cuatro artículos anteriores se varán incrementadas para el año 1993 en el valor del IPC de dicho año adicionado en un 0'75% sobre los importes establecidos para 1992.

Artículo 31º - Dietas y otros

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

No obstante, se establecen tablas especiales de dietas para Flying Couriers, según se muestra en el Anexo VII que se adjunta.

A partir de la firma del presente Convenio, la cantidad que, por kilometraje vienen percibiendo los vendedores que utilizan vehículo propio en el cumplimiento de sus funciones, será de 26 ptas. brutas por kilómetro hasta el 31/12/1992 y de 27 Ptas brutas por kilómetro desde el 01/01/1993.

Artículo 32º -

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 plusas establecidos en el presente Convenio, exceptuándose únicamente la subvención por comidas y el complemento de antigüedad.

CAPÍTULO VI

JORNADA, HORARIOS Y DESCANSO

Artículo 33º - Jornada

Durante la vigencia del presente Convenio la jornada laboral será la siguiente:

- 1 de Enero a 31 de Mayo y 1 de Octubre a 31 de Diciembre: 40 horas semanales de trabajo efectivo.
- 15 de Junio al 15 de Septiembre: 35 horas semanales de trabajo efectivo.
- 1 a 14 de Junio y 16 a 30 de Septiembre: 37 horas semanales de trabajo efectivo. Cada Departamento organizará la forma en que, según las necesidades del servicio, haya de hacerse efectivo este cómputo semanal.

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.

Artículo 34º - Horarios

Dada la naturaleza del servicio a prestar por DHL, las partes firmantes de éste 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 Ley 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 28 del Presente Convenio.

Artículo 35º - Tiempo de Presencia

Se denomina tiempo de presencia del trabajador aquel que, en el mismo, aún encontrándose en su puesto de trabajo, en condiciones de prestar servicio, no pueda 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 2 horas diarias. Asimismo no se computará ningún tiempo por debajo de los 30 minutos diarios como tiempo de presencia.

Artículo 36º - Vacaciones

Uno El período anual de vacaciones retribuidas se establece en 24 días hábiles, excluyéndose los descansos semanales de dicho cómputo, y podrá dividirse en dos periodos. 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 5 días laborables y dos de descanso.

Del período principal establecido para vacaciones podrán descomulgarse dos días.

Dos 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.

Publicado dicho cuadro, la Dirección de Recursos Humanos concederá un plazo para que los trabajadores procedan a solicitar vacaciones en los impresos al efecto existentes.

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

- 1ª) 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.
- 2ª) Una 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.
- 3ª) 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.
- 4ª) 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.
- 5ª) 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 4 y 16 años.
 - b) En igualdad de condiciones se atenderán las solicitudes por orden de antigüedad en la empresa del trabajador.
- 6ª) Una vez asignadas y publicadas las vacaciones de cada Departamento se abrirá un plazo de CINCO DIAS 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.
- 7ª) 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 en servicio. En este último caso se procederá a la fijación de uno o unos nuevos periodos vacacionales, acordes con el puesto.
- 8ª) 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.

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

Artículo 37º. 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 disfrutará de las fiestas locales que cada año se fijan 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.

CAPITULO VII

PERMISOS, LICENCIAS Y EXCENENCIAS

Artículo 38º - 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 4 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	DURACION	JUSTIFICANTE
A.- Retiro del trabajador	20 días naturales	Libro de familia e Certificado del Registro Civil
B.- Necesidad hijos	4 días naturales	
C.- Enfermedad grave u operación quirúrgica de parientes en 1º grado de consanguinidad	7 días naturales	Justificante de parentesco y enfermedad
D.- Fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o hermanos	5 días naturales	Justificante de parentesco y fallecimiento
E.- Traslado de domicilio habitual	7 días naturales	Justificante de nuevo domicilio vía recibo de alquiler
F.- Funciones sindicales o de representación del personal	El establecido legalmente	El que procede
G.- Cumplimiento de un deber de carácter público		
1.- Elecciones y elecciones	El tiempo necesario	Certificación mesa electoral
2.- Tribunales ordinarios	El tiempo necesario	Citación
3.- Juzgados de lo Social		
- Demandante (si prosigiera)	El tiempo necesario	Citación
- Demandado (si no prosigiera)	Id.	Id.
- Demandado e Infringe	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
I.- 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 considerará 1 día natural más cuando el desplazamiento sea efectuarse a una provincia (interpro), 2 días naturales en el resto de provincias, y 3 días naturales cuando se sea fuera del país.

Artículo 39º - Otros Permisos

- Uno Para la atención de enfermedad de hijos de hasta 4 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, este 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 periodo 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 periodo.

Artículo 40º - Excedencia

Respecto a la solicitud, duración y concesión de excedencias se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y Ley 3/89.

CAPITULO VIII

PREVISION SOCIAL

Artículo 41º - Incapacidad Laboral Transitoria

La Empresa cubrirá la diferencia entre las prestaciones otorgadas por la Seguridad Social y el salario real hasta un total de CUATRO DIAS 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 productor de dicha situación. Se exceptúan del presente límite las bajas por accidente y las enfermedades de larga duración, debidamente acreditadas.

Artículo 42º - Seguro de Vida y Accidentes

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutará de un seguro de vida y accidente, a cargo de la empresa, por las siguientes cuantías:

- 2 millones de pesetas para los casos de muerte natural, por accidente o invalidez permanente absoluta.
- 1 millones de pesetas para cuando la invalidez permanente absoluta se daba a causa de accidente.

Artículo 43º - 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, valorará 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 2º anticipo: Un año desde la amortización total del anterior.
- Casos de 3er 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 44º - 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 45º - 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 46º - Retirada del Carnet 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 carnet le fuese restituido.

En caso de que el carnet 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 carnet 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 47º - 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 48º - Envíos gratuitos

Cada empleado podrá usar gratuitamente los Servicios de DHL hasta un máximo de 4 documentos y 2 paquetes al año.

Artículo 49º - Trabajo con pantallas

Todos aquellos empleados que utilicen de modo continuado pantallas de ordenador, tendrán derecho a un descanso de 10 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 50º - 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.

Artículo 51º - Ayudas de Estudios

Uno 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% 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.

Dos 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 organicen.

CAPITULO IX

PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

Artículo 52º - 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 25.000 pts.

Artículo 53º - Iniciativas que no devengan premio

Quedan excluidas 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.
- Aquéllas 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 54º - 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 52.

Artículo 55º - 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 1 mes que no supongan retraso de más de 15 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 2 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 24 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 debidas.
- Cualquier falta de análoga naturaleza a las anteriores.

II.- Faltas graves

- Más de 3 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 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 diez 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 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.
- Embriaguez o uso de drogas durante la jornada de trabajo; o fuera de ella siempre que, en éste 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 3 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.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES 1992 (CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL)

NIVEL	TABLA "A"		TABLA "B"	
	Salarios Mes	Salario Anual	Salario Mes	Salario Anual
1	202.375	3.031.577	218.767	3.277.130
2	190.470	2.853.241	205.905	3.084.457
3	179.265	2.685.389	193.799	2.903.109
4	168.718	2.527.395	182.398	2.732.322
5	158.793	2.378.719	171.668	2.571.586
6	149.453	2.238.805	161.572	2.420.348
7	140.660	2.107.086	152.065	2.277.933
8	132.387	1.983.157	143.121	2.143.952
9	124.597	1.866.463	134.701	2.017.820
10	117.272	1.756.734	126.781	1.899.179

ANEXO II

IMPORTE PAGA EXTRAORDINARIA DECIMOQUINTA AÑO 1992

NIVEL	TABLA "A"	TABLA "B"
1	198.327	214.392
2	186.661	201.787
3	175.679	189.923
4	165.343	178.750
5	155.617	168.234
6	146.463	158.340
7	137.846	149.023
8	129.739	140.258
9	122.105	132.006
10	114.926	124.245

Artículo 56º - Instrucción de las Faltas

- 1.- 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.
- 2.- La instrucción de los referidos expedientes interrumpirá, en todo caso, los plazos de prescripción que para las faltas y sanciones se establecen legalmente.

Artículo 57º - Régimen de Sanciones

- 1.- Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas tipificadas en el artículo 55, 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 40 días
 - Traslado de puesto de trabajo.
 - Inhabilitación temporal por periodo no superior a 24 meses para ascender de categoría.
 - Despido.
- 2.- 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 58º - 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 6 meses, al año y a los 2 años, respectivamente, de la notificación de la sanción al interesado.

ANEXO III

RETRIBUCIONES SALARIALES A PARTIR DE 01/07/1992 PARA LOS PUESTOS QUE EXPERIMENTAN VARIACION DE NIVEL (SEGUN ACUERDO DE 31/03/1992) CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL

PUESTO	SALARIO MES TABLA A	SALARIO MES TABLA B
Supervisor Aduanas	182.066	196.825
Supervisor OPS	182.066	196.825
Vendedor	182.066	196.825
Jefe de Equipo CS	154.269	166.778
Jefe de Equipo OPS	151.788	164.096
Agente de Televentas	161.274	174.350
Agente de C.S.	145.193	156.966
Gestor de Cobros	142.858	154.442
Advo. Aduanas	142.858	154.442
Pollivalentes	142.858	154.442

ANEXO IV

TABLAS DE ANTIGÜEDAD AÑO 1992 CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL
(IMPORTES ANUALES)

NIVEL	IMPORTE
1	85.205
2	80.196
3	75.481
4	71.040
5	66.861
6	62.929
7	59.226
8	55.743
9	52.463
10	49.379

ANEXO V

RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO Y SU CORRESPONDENCIA
EN NIVELES ECONOMICOS

PUESTO	NIVEL ACTUAL (*)	NIVEL FUTURO (**)
Supervisor Aduanas	3	2
Supervisor OPS	3	2
Vendedor	3	2
Supervisor de Cobros	-	4
Jefe de Equipo C.S.	6	4
Agente de Televentas	5	4
Jefe de Equipo OPS	6	5
Agente C.S.	7	5
Polivalentes	7	6
Gestor Cobros	7	6
Administrativo Aduanas	7	6

(*) Se corresponde con el nivel salarial vigente

(**) Se corresponde con el nivel futuro a alcanzar, según Acuerdo de 31/03/1992, en fecha 31 de enero de 1994.

Quedan pendiente de valoración los siguientes puestos:

- Supervisor de Customer Service
- Coordinador de Customer Service (Service Desk)
- Administrativo

Los puestos no relacionados en el presente Anexo, mantienen como definitivos los niveles que se recogen en el artículo 10 del Convenio Colectivo Interprovincial para los años 1988-1989.

ANEXO VI

VALOR UNITARIO HORA EXTRAORDINARIA CONVENIO
COLECTIVO INTERPROVINCIAL

NIVEL	TABLA "A"	TABLA "B"
1	3.042	3.287
2	2.863	3.094
3	2.695	2.912
4	2.535	2.742
5	2.387	2.580
6	2.246	2.428
7	2.114	2.285
8	1.990	2.151
9	1.873	2.025
10	1.763	1.906

ANEXO VII

DIETAS FLYING COURIER CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL

	NACIONAL	INTERNACIONAL
Desayuno (*)	695	1.090
Comida (**)	1.390	2.140
Cena (*)	1.390	2.140

(*) Será requisito imprescindible para el devengo de esta dieta que el trabajador pernocte fuera de su domicilio.

(**) La recepción de esta dieta es incompatible con la subvención de comida recogida en el artículo 26 del presente Convenio, y tan sólo se devengará cuando la comida se efectúe fuera de la localidad de residencia.