

Con todo lo cual se da por terminado el acto, firmando la Sala y los comparecientes presentes, que quedan citados en este acto, de cuya conformidad firman, conmigo el Secretario que doy.

4687 *RESOLUCIÓN de 18 de febrero de 2000, de la Dirección General de Trabajo, 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 21 de diciembre de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los Comités de Empresa y Delegados de Personal en representación 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 resuelve:

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

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

Madrid, 18 de febrero de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL 1999-2000 DE LA EMPRESA «DHL INTERNACIONAL ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

TÍTULO I

Objeto y ámbito

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y productividad de la empresa «DHL Internacional España, Sociedad Anónima» (en adelante, 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 todos los centros de trabajo de DHL en España, excluidos los de la Comunidad de Madrid. Afectará a los centros que existen en la actualidad, así como a los que se puedan crear durante su vigencia.

Artículo 3. Ámbito personal.

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

Quienes a la fecha de la firma del Convenio hubieran causado baja en la empresa.

Quienes ejerzan funciones de alta dirección y consejo y, en general, los que fueran excluidos en virtud de precepto o disposición obligatoria.

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

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 2000.

No obstante lo anterior, las condiciones económicas tendrán retroactividad al 1 de enero de 1999, salvo aquellas en las que expresamente se disponga un periodo de vigencia diferente.

Artículo 5. Denuncia del Convenio.

El presente Convenio quedará tácitamente prorrogado por años naturales al finalizar el periodo de vigencia previsto en el artículo anterior,

si no mediara denuncia expresa de una u otra parte que, en caso de producirse, deberá ejercitarse con una antelación no inferior a dos meses respecto a la fecha de vencimiento del periodo de vigencia inicial o del de cualquiera de sus prórrogas.

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

Artículo 6. Absorción de mejoras futuras.

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

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

Artículo 7. Comisión Paritaria.

Uno. Al objeto de conocer y resolver cuantas cuestiones se susciten para la aplicación e interpretación del presente Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria formado por seis Vocales, tres de ellos designados por la Dirección de la empresa y tres por la representación social que negoció el presente Convenio.

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

Tres. Son funciones específicas de la Comisión Paritaria:

La interpretación del Convenio.

La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el mismo.

Todas aquellas cuestiones que de mutuo acuerdo le sean conferidas por las partes.

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

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

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 le 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, cualquiera que sea su ámbito, que pudiera afectar o referirse a las actividades o trabajos desarrollados en las dependencias o por el personal de DHL.

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

TÍTULO II

Clasificación profesional

Artículo 10. Categorías laborales.

Se acuerda el estudio y establecimiento, dentro del periodo de vigencia del Convenio, de categorías laborales específicas para la empresa, su definición y agrupamiento profesional, constituyéndose para tal fin una Comisión de Trabajo que deberá finalizar sus trabajos antes del 31 de mayo de 2000.

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 condiciones establecidos por la Ley.

TÍTULO III

Ingresos, períodos de prueba, ascensos y bajasArtículo 12. *Ingresos.*

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

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

Artículo 13. *Periodos de prueba.*

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

- Jefaturas, personal técnico y titulados: Seis meses.
- Vendedores y Televendedores: Seis meses.
- Resto del personal: Tres meses.

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

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 la 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.

Artículo 15. *Bajas voluntarias.*

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

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

TÍTULO IV

OrganizaciónArtículo 16. *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, rutas, horarios, turnos y centros necesarios en cada momento.

La elección de los medios de trabajo.

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

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

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

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

TÍTULO V

Régimen económico

CAPÍTULO I

SalarioArtículo 17. *Salario Convenio.*

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

Dos. Todos los trabajadores que cumplan un año de permanencia en la empresa, y desde el mes natural inmediatamente posterior a dicho cumplimiento, accederán de forma automática al salario establecido en la columna B de dichas tablas; en compensación a la antigüedad alcanzada y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 24. 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 18. *Incremento salarial.*

Se establece para los años 1999 y 2000 un incremento salarial único para los dos años del 4,1 por 100 sobre las tablas salariales B del año anterior, quedando las nuevas tablas vigentes en este Convenio reflejadas en el anexo I, con efectos 1 de enero de 1999.

Asimismo, la nueva tabla A, que también queda recogida en el propio anexo I, entrará en vigor al día siguiente de la firma de este Convenio, para el personal contratado a partir de esa fecha.

Artículo 19. *Progresión económica.*

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

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

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

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

Tendrán asignado dicho nivel:

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

b) Como derecho adquirido, los trabajadores que desempeñaran las funciones de Courier, OPS local/GTW, Vendedor, Agente de Atención al Cliente y Agente de Televentas con anterioridad a la firma del Convenio 1995-1996.

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

III. El nivel superior o de progresión corresponde a dos niveles por encima del básico en la tabla de equivalencias del anexo VIII.

Tendrán asignado dicho nivel:

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

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

Artículo 20. *Condiciones para la progresión económica.*

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

Permanencia mínima de tres años en el nivel inferior.

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

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

Aprobación de la Dirección de Recursos Humanos.

Además de dichos requisitos, el porcentaje máximo de plantilla en cada uno de los niveles será del 15 por 100 en el nivel superior, 35 por 100 en el nivel regular y 50 por 100 en el nivel básico (sobre datos consolidados de plantilla del año inmediatamente anterior, consolidados a 31 de diciembre). Igualmente, el número de empleados promocionados a nivel superior no podrá exceder el 90 por 100 de empleados contratados en el año para el mismo puesto en nivel básico (computados en empleados ocho horas o FTE,S).

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

Antigüedad en el puesto.

Nivel de formación adquirido dentro de la empresa (cursos efectuados y su aprovechamiento).

Formación adquirida fuera de la empresa.

Nivel de experiencia y pericia profesional.

Valoración del desempeño: A estos efectos, se tendrán en cuenta las evaluaciones («appraisals») efectuados por los Jefes, objetivos alcanzados en años anteriores o, en su defecto, informe favorable sobre este particular por la Jefatura correspondiente.

Valoración de competencias o aptitudinal.

Haber sido acreedor de premios o reconocimiento expreso e individualizado por el comportamiento o desempeño.

Ausencia de anotaciones disciplinarias.

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

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

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

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

Artículo 22. *Aplicación de los cupos anuales de progresión.*

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

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

Artículo 23. *Pagas extraordinarias.*

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

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

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

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

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

Dichas pagas se abonarán a prorrata del tiempo efectivamente trabajado.

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

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

Artículo 24. *Antigüedad.*

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

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

CAPÍTULO II

Complementos

Artículo 25. *Complemento de nocturnidad.*

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

CAPÍTULO III

Horas extraordinarias

Artículo 26. *Horas extraordinarias.*

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

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, no se consideran 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, a pesar de haberse suprimido por el momento la cotización reducida de la Seguridad Social:

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 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.

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

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 27. *Cómputo de 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 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 periodo. En este último caso, el saldo de horas extraordinarias resultante se abonará en el mes inmediatamente posterior a la finalización del trimestre.

CAPÍTULO IV Retribución variable

Artículo 28. *Retribución variable global.*

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

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

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

Para el año 1999 la escala de retribución variable global establecida figura adjunta como anexo VII.

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

Para el año 2000 la escala de objetivos será propuesta por la dirección de la compañía y será incorporada como anexo, previa aprobación de las partes, antes del 30 de junio de 2000.

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

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

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

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

Artículo 29. *Otros sistemas de incentivos.*

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

CAPÍTULO V

Gastos, indemnizaciones y suplidos

Artículo 30. *Plus de disponibilidad.*

En compensación por su disponibilidad para efectuar los horarios en todo momento sean necesarios para la buena organización de la empresa, conforme a la flexibilidad horaria establecida en el artículo 34, los trabajadores percibirán, desde la fecha de firma del Convenio, en concepto de plus de disponibilidad horaria, la cantidad de 6.691 pesetas brutas mensuales (o prorata en caso de estar vinculados por contrato a tiempo parcial), durante cada uno de los once meses de trabajo efectivo, o la parte proporcional en periodos de trabajo inferiores al mes.

Artículo 31. *Subvención por comidas.*

Se establece una subvención por comida, como forma alternativa sustitutoria de un servicio de comedor, por importe de 970 pesetas brutas por cada día efectivamente trabajado en las condiciones que más adelante se detallan.

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

Desempeñar una jornada igual o superior a seis horas diarias de trabajo.
Que dicha jornada se desempeñe en régimen de jornada partida.

Que la interrupción que se produzca en la jornada de trabajo sea igual o superior a una hora.

Asimismo, aquellos trabajadores que así lo deseen podrán optar por percibir, en lugar de la subvención de comida a que se refiere este artículo, vales de comida por importe de 850 pesetas por cada día de trabajo efectivo en las mismas condiciones y requisitos de devengo establecidos en este artículo.

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

Artículo 32. *Plus de quebranto de moneda.*

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

El importe de este plus se establece en 35.000 pesetas brutas para los años 1999 y 2000, percibiéndose en la parte proporcional que corresponda, caso de no haberse permanecido en las funciones o en la empresa en la totalidad del año laboral.

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

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

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

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

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 33. *Bolsa de vacaciones.*

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

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

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

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

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

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

No serán acreedores de la bolsa de vacaciones:

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

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

Artículo 34. *Dietas y otros.*

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

La cantidad que por kilometraje vienen percibiendo los vendedores que utilizan vehículo propio en el cumplimiento de sus funciones será de 30 pesetas brutas por kilómetro.

Artículo 35. *Exclusiones.*

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

TÍTULO VI

Jornada, horarios y descansos

Artículo 36. *Jornada.*

Durante la vigencia del presente Convenio la jornada máxima anual queda fijada en mil setecientos cuarenta y dos 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 a 15 de septiembre: Treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo.

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

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

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

Deberá informarse por escrito a los trabajadores del departamento afectado antes del 31 de marzo del año correspondiente.

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

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

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

Artículo 37. *Ampliaciones de jornada (horas complementarias).*

Uno. El personal cuya jornada habitual de trabajo no exceda de la jornada máxima legal existente en cada momento podrá ser objeto, a petición de la empresa, y con el consentimiento del trabajador, de ampliaciones ordinarias de su jornada habitual de trabajo. En todo caso, la realización de las mismas se adaptará a los límites establecidos en el Real Decreto-ley 15/1998 (de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el contrato a tiempo parcial y el fomento de la estabilidad), artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores o normativa posterior que lo modifique o sustituya.

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

Tres. Las ampliaciones de jornada de carácter temporal se abonarán de acuerdo a las horas efectivas de ampliación y según los precios que se establecen en el anexo II del presente Convenio para cada nivel salarial (dichos precios incluyen la parte proporcional de las pagas extraordinarias, descanso semanal y vacaciones).

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

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

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

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

Su realización tendrá carácter voluntario para el trabajador.

El número de horas de ampliación efectuadas por cada trabajador no podrá superar el límite del 30 por 100 de su jornada ordinaria de trabajo, computada la misma por trimestres naturales. A los efectos del cómputo y realización de horas de ampliación, la jornada ordinaria de cada trabajador se computará de manera trimestral.

Artículo 38. *Horarios.*

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

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, y con sujeción a los siguientes requisitos y limitaciones:

1. Modificaciones horarias no coyunturales:

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

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

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

En el caso de que, con posterioridad a su ingreso en DHL, algún trabajador a tiempo parcial acredite fehacientemente (mediante copia del contrato, alta en Seguridad Social y justificante de horario desempeñado) la obtención y desempeño de otro trabajo (excepto en empresas competencia de DHL), fuera de los horarios desempeñados en DHL, la empresa se compromete a realizar modificaciones horarias que invadan el horario

desempeñado en otro trabajo. El mismo criterio se aplicará igualmente a las personas que cursen estudios oficiales.

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

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

Artículo 39. *Trabajo en días festivos.*

Uno. Habida cuenta de la no coincidencia de las festividades nacionales, autonómicas o locales con las de los países de procedencia y destinos de los vuelos que transportan la mercancía objeto de la actividad de DHL, en aquellos departamentos en que resulte necesario prestar servicio los días festivos se establecerán turnos rotatorios de trabajo. A tal fin, el responsable del departamento deberá comunicar con la debida antelación el número de trabajadores necesarios para cada festivo.

Caso de no existir trabajadores voluntarios para trabajar el día festivo, el responsable del departamento designará la/s persona/s necesaria/s que deberá/n 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 dicho trimestre (anexo III).

Artículo 40. *Tiempo de presencia.*

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

Retraso en la salida y/o llegada del vuelo.

Caída de líneas telefónicas, informáticas o de energía eléctrica.

Averías de vehículos o parque informático.

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

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

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

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

Artículo 41. *Vacaciones.*

Uno. El periodo anual de vacaciones retribuidas se establece en veinticinco días hábiles, excluyéndose los descansos semanales de dicho cómputo, y podrá dividirse 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 considerará que la jornada semanal tiene cinco días de trabajo y dos de descanso.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 43. *Fiestas locales.*

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

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

TÍTULO VII

Permisos, licencias y excedencias

Artículo 44. *Licencias.*

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

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

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

4. Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de la jornada laboral, la Dirección concederá, sin pérdida de retribución, y 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
Matrimonio del trabajador	Veinte días naturales.	Libro de familia o certificado del Registro.
Nacimiento hijos	Cuatro días naturales.	
Enfermedad grave, operación quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.	Dos días naturales ...	Justificación de parentesco y enferm.
Fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o hermanos	Cinco días naturales .	Justificación de parentesco y fallecimiento.
Traslado de domicilio habitual.	Dos días naturales ...	Justificante de nuevo empadronamiento y/o factura de mudanza.
Funciones sindicales o de representación del personal	El establecido	El que proceda legalmente.
Cumplimiento de un deber de carácter público:		
Elecciones y votaciones	El tiempo necesario.	Certificado Mesa electoral.
Tribunales ordinario	El tiempo necesario.	Citación.
Juzgados de lo Social:		
Demandante (si prospera)	El tiempo necesario.	Citación.
Demandante (si no prospera) ...	No.	
Demandado o testigo	El tiempo necesario.	Citación.
H) Derechos educativos generales y de formación	El tiempo necesario, en la forma regulada por la Ley	Justificante académico profesional.
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 concederá un día natural más cuando el desplazamiento deba efectuarse a una provincia limítrofe, dos días naturales en el resto de provincias y tres días naturales cuando sea fuera del país.

Artículo 45. *Horas de asuntos propios.*

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

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

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

Artículo 46. *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 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 47. *Excedencia.*

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

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

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

TÍTULO VIII

Formación

Artículo 48. *Planes de formación.*

Es facultad de la Dirección establecer políticas, planes y acciones formativas al objeto de desarrollar la adaptación del personal de nuevo ingreso, ascensos, promociones, reconversión, nuevos productos, procedimiento y/o tecnologías, adaptación de personal físicamente disminuido y de cualquier otro tipo que, guardando relación con las exigencias del puesto de trabajo y en general con las actividades de la empresa, supongan un 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 49. *Dietas de formación.*

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

No se devengarán dietas de formación en los casos siguientes:

Cursos de inducción.

Formación externa.

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

Formación para la promoción.

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

Cursos de idiomas.

Cursos solicitados por el empleado a la empresa.

Artículo 50. *Ayudas de estudios.*

La Dirección de la compañía podrá otorgar becas económicas a los empleados que cursen estudios en centros exteriores a la misma, relacionados con el trabajo que realizan o que puedan contribuir a mejorar su rendimiento laboral. El importe de estas becas no superará el 60 por 100

del importe de los cursos y su percepción quedará condicionada a la asistencia regular a los mismos y a la permanencia del beneficiario.

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

TÍTULO IX

Previsión social

Artículo 51. *Incapacidad temporal (IT).*

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

Primer a vigésimo día de baja: Hasta el 65 por 100 de los conceptos salariales señalados.

Vigésimo primer día de baja en adelante: 85 por 100 de los conceptos salariales señalados.

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

Artículo 52. *Seguro de vida y accidentes.*

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

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

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

Artículo 53. *Anticipos de plazo.*

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

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

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

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

Adquisición de primera vivienda o reforma de la misma.

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

Gastos médicos por enfermedad grave o intervención quirúrgica propia o de padres, hijos, hermanos o cónyuge, cuando los mismos no sean sufrágados 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 54. *Multas de las normas de tráfico, circulación y seguridad vial.*

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

Las demás infracciones a las normas sobre tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial correrán por cuenta del interesado, debiendo, asimismo, responder de posibles acciones disciplinarias que se pudieran derivar de las mismas.

Artículo 55. *Servicio militar.*

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

Artículo 56. *Retirada del carné de conducir.*

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

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

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

Artículo 57. *Capacidad disminuida.*

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

Artículo 58. *Envíos gratuitos.*

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

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

Artículo 59. *Trabajo con pantalla.*

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

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

Artículo 60. *Uniformes.*

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

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

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

TÍTULO X

Premios, faltas y sanciones

Artículo 61. *Premio de iniciativas.*

Uno. Todos los trabajadores que presenten iniciativas o sugerencias para la mejora del trabajo recibirán un premio en caso de que la iniciativa

o sugerencia sea adoptada por la empresa, de acuerdo con las reglas que se desarrollan en los párrafos y artículos siguientes.

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

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

- Influencia que tiene la iniciativa en la calidad del servicio.
- Originalidad de la idea.
- Facilidad que introduce en el trabajo.
- Campo de aplicación.
- Trabajo realizado por el empleado para la presentación de la iniciativa.

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

Artículo 62. *Iniciativas que no devengan premio.*

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

- Sugerencia cuya puesta en práctica reduzca la calidad del servicio. 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 63. *Procedimiento.*

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

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

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

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

Artículo 64. *Faltas y sanciones.*

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

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

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

I. Faltas leves:

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

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

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

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

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

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

No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes 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 su propio, dentro de la misma, máquinas o materiales de la empresa.

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

La desobediencia a los superiores en cualquier materia, incluida la resistencia u obstrucción a nuevos métodos de racionalización del mismo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

Simulación de presencia de otro trabajador fichando por él.

El abandono de servicio.

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

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

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

III. Faltas muy graves:

Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o 20 en un año.

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

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

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

Dedicarse a actividades que impliquen competencia hacia la empresa.

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

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

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

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

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

Abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.

Reincidencia o reiteración en faltas graves.

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

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

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

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

Artículo 65. *Instrucción de las faltas.*

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

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

Artículo 66. *Régimen de sanciones.*

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

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.
Amonestación por escrito.

b) Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

c) Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo hasta cuarenta días.

Traslado de puesto de trabajo.

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

Despido.

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

Artículo 67. *Cancelación de otras desfavorables.*

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

Artículo 68. *Derechos y garantías de la representación de los trabajadores.*

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

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

Dicha posibilidad de acumulación de horas mensuales será de 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. *Solución extrajudicial de conflictos.*

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

Disposición adicional segunda. *Política de igualdad y no discriminación.*

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

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

Encontrarse inscritos en cualquier Registro oficial de parejas de hecho.

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

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

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

ANEXO I

Tablas salariales vigentes 1999 y 2000

Nivel	Nivel tabla A *		Tabla B	
	Salario mes — Pesetas	Salario año — Pesetas	Salario mes — Pesetas	Salario año — Pesetas
1	191.197	2.867.964	268.950	4.034.260
2	179.949	2.699.232	253.138	3.797.084
3	169.365	2.540.472	238.254	3.573.821
4	159.400	2.391.000	224.239	3.363.596
5	150.023	2.250.348	211.046	3.165.691
6	141.200	2.118.000	198.633	2.979.498
7	132.862	1.992.937	186.946	2.804.189
8	125.075	1.876.128	175.950	2.639.263
9	117.716	1.765.740	165.599	2.483.987
10	110.797	1.661.952	155.862	2.337.940

* Vigentes a partir de la firma del Convenio.

ANEXO II

Ampliaciones de jornada. Valor/hora * **

Nivel salarial	Valor/hora — Pesetas	Valor/hora — Pesetas
	Tabla A	Tabla B
1	1.646	2.316
2	1.550	2.180
3	1.458	2.052
4	1.373	1.931
5	1.292	1.817
6	1.216	1.710
7	1.144	1.610
8	1.077	1.515
9	1.014	1.426
10	954	1.342

* Incluye parte proporcional pagas extraordinarias.

** Aplicables desde la fecha de la firma del Convenio.

ANEXO III

Horas ordinarias de trabajo valor/hora *

Nivel salarial	Valor/hora — Pesetas	Valor/hora — Pesetas
	Tabla A	Tabla B
1	1.317	1.853
2	1.240	1.744
3	1.167	1.641
4	1.098	1.545
5	1.033	1.454
6	973	1.368
7	915	1.288
8	862	1.212
9	811	1.141
10	763	1.074

* Aplicables desde la fecha de firma del Convenio.

ANEXO IV

Tablas de complemento de nocturnidad

Nivel salarial	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 V

Tabla de valores unitarios horas extraordinarias

Nivel salarial	Tabla A	Tabla B
	— Pesetas/hora	— Pesetas/hora
1	3.203	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 VI

Tablas de antigüedad 1999-2000

Nivel salarial	Valor/mes	Valor/año
	— Pesetas	— Pesetas
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 VII

Tablas retribución variable global 1999

Diferencial alcanzado. Porcentaje retribución sobre tablas salariales año 1996

	Nivel Tabla A *		Tabla B **	
	Normal	Acumulado	Normal	Acumulado
Hasta 6.100 millones/pesetas ..	0,5	0,5	0,5	0,5
Hasta 6.150 millones/pesetas ..	1	1,5	1	1,5
Hasta 6.225 millones/pesetas ..	1	2,5	0,5	2
Hasta 6.300 millones/pesetas ..	1	3,5	0,5	2,5
Hasta 6.400 millones/pesetas ..	1	4,5	0,5	3

	Nivel Tabla A *		Tabla B **	
	Normal	Acumulado	Normal	Acumulado
Hasta 6.525 millones/pesetas ..	1	5,5	0,5	3,5
Hasta 6.775 millones/pesetas ..	1	6,5	0,5	4
700 millones en adelante	1	7,5	0,25	4,25

* Tabla A: Para colectivos que no tienen otro sistema de incentivos.

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

ANEXO VIII

Tabla de equivalencias básicas entre puestos de trabajo y niveles salariales

Nivel salarial	Puestos de trabajo asociados
1	
2	Supervisor Customer Service.
3	Supervisor OPS, Supervisor Aduanas, Supervisor Tesorería, Supervisor Contabilidad, Supervisor Créditos, Supervisor Facturación, Vendedor.
4	Secretaría Ejecutiva I, Jefe de Equipo Customer Service.
5	Secretaría Ejecutiva II, Agente de Televentas, Programador, Coordinador, Coordinador de Tráfico (Dispatcher).
6	Jefe de Equipo OPS, Agente Customer Service (Front y Post Venta), Agente Help Desk,
7	Gestor de Cobros, Administrativo Aduanas, Secretaría Departamento, Administrativo I, Polivalentes.
8	Courier, OPS Local, Operador de Ordenador, Agente Operativo, Administrativo II
9	Recepcionista/Telefonista, Agente Servicios Generales, Administrativo III
10	Auxiliar Administrativo.

ANEXO IX

Comisión Negociadora Convenio Colectivo Interprovincial 1999-2000

Por la representación de la empresa:

Don Ignacio de Gispert.
Don Juan Carlos López.
Don Miguel Ángel Martínez.
Doña Patricia Alarcia.
Don Regino Polo.

Por la representación de los trabajadores:

Doña Nuria Piñol.
Doña Neus Oliver.
Don Jesús Manuel Rubio.
Don Sergio Masferrer.
Don Enrique Milla.
Don José Luis López Vera.
Don Sergio Millán.
Don Juan Ramón Múgica.
Don Juan Sánchez.
Doña Itziar Arrieta.

4688

RESOLUCIÓN de 23 de febrero de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acta de Acuerdo de prórroga del Convenio Colectivo para el año 1999 de la empresa «Electra de Viesgo I, Sociedad Anónima», unipersonal.

Visto el texto del acta de Acuerdo de prórroga del Convenio Colectivo para el año 1999 de la empresa «Electra de Viesgo I, Sociedad Anónima», unipersonal (código de Convenio número 9001702), que fue suscrito con fecha 30 de diciembre de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y, de otra, por las Sec-