

**Tercera***Complemento de ayuda comida*

Se mantiene el derecho a percibir el complemento de ayuda comida para los empleados en alta en la empresa en el momento de la firma del presente convenio, de acuerdo con los siguientes criterios:

- En aquellos casos en que el descanso entre las jornadas de mañana y tarde fuese igual o inferior a dos horas, el trabajador que se encuentre en dicha circunstancia tendrá derecho por día trabajado en ese horario a una ayuda alimentaria de 12,25 euros diarios para el año 2007.
- Los trabajadores que presten servicios en días festivos percibirán una ayuda comida.
- El importe establecido para el año 2007 se revisará a partir del 1 de enero del año 2008, conforme a los criterios que se establezcan para la actualización del salario base.

Este complemento será compensable con otros complementos que puedan surgir de la misma naturaleza o por el reconocimiento de una retribución pactada.

**Cuarta***Trabajo en días festivos*

Como consecuencia de la apertura y funcionamiento de los Mercados de Valores y de los sistemas de liquidación y compensación dentro del marco de funcionamiento de los mercados en el ámbito internacional, que ha obligado a los mercados españoles a reordenar sus calendarios de actividad, se hace necesario realizar determinados trabajos en días declarados como festivos por la normativa laboral y en el actual convenio colectivo del Sector de Mercado de Valores. Por ello, se ha acordado establecer las condiciones en las que dicho trabajo deberá desarrollarse:

- El personal que deberá prestar sus servicios en días festivos será el que resulte necesario a juicio de cada empresa para mantener el funcionamiento de los mercados y de los sistemas de liquidación y compensación, así como los servicios que resulten indispensables.
- La selección de las personas habrá de realizarse con criterios de racionalidad y eficacia y se deberán cubrir las necesidades reales y concretas, cuidando, además, que se produzca la conveniente rotación de las plantillas para evitar cargas excesivas sobre determinadas personas.
- Antes del día 31 de enero de cada año la empresa determinará los departamentos y servicios afectados, el número de trabajadores y la relación de las personas que deberán prestar sus servicios en cada uno de estos días. Una vez oída la representación de los trabajadores, si la hubiere, se elaborará la relación definitiva y se dará a conocer a todo el personal.
- Los trabajadores que presten servicios en estos días percibirán en compensación la cantidad de 250 euros brutos por día trabajado para el año 2007. Asimismo, dispondrán adicionalmente de un día de vacación por cada festivo trabajado, que disfrutarán el día que acuerden con la empresa. La acumulación de los referidos días a vacaciones no podrá superar más de cinco días por período disfrutado.
- Los trabajos que tuvieran que llevarse a cabo en día sábado o festivo diferentes a los regulados y acordados en esta disposición se regirán por lo establecido en el convenio colectivo del sector de Mercado de Valores y en la legislación laboral en vigor.
- El importe establecido para el año 2007 se revisará a partir del 1 de enero de 2008, conforme a los criterios que se establezcan para la actualización del salario base.

**Quinta***Ascensos por antigüedad de dependientes de segunda*

Al personal que ostente la categoría de dependiente de segunda en el momento de la firma del presente convenio, le serán respetados sus derechos en trance de adquisición para el ascenso por antigüedad hasta dependiente de primera, de la siguiente forma:

- A los actuales dependientes de segunda, que pasan a integrarse en el nivel VII, les serán reconocidos los años de perma-

nencia en la categoría de dependiente de segunda a efectos del ascenso por antigüedad hasta dependiente de primera.

- Transcurridos ocho años de permanencia en el nivel VII, considerando los que hubiera permanecido como dependiente de segunda, ascenderán al nivel VI.

(03/18.520/08)

**Consejería de Empleo y Mujer**

Resolución de 10 de junio de 2008, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "United Parcel Service España Ltd. y Cía. SRC" (Centro de Coslada) (código número 2812771).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "United Parcel Service España Ltd. y Cía. SRC" (centro de Coslada), suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 30 de enero de 2008, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General,

**RESUELVE**

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 10 de junio de 2008.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

**Capítulo I***Disposiciones generales*

Artículo 1. *Ámbito*.—El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales de "United Parcel Service España Ltd. y Cía. SRC" (en adelante UPS) y sus empleados destinados en el centro de trabajo de Coslada (Madrid). Queda desvinculado de este convenio, en lo salarial, el personal de la categoría de *mánager*, así como el de la categoría de *supervisor* que comunique tal decisión por escrito a la empresa.

Art. 2. *Vigencia*.—Entrará en vigor el día siguiente al de su firma, extendiéndose su vigencia hasta 31 de diciembre de 2008, prorrogándose tácitamente por años naturales, salvo denuncia efectuada por cualquiera de las partes mediante notificación fehaciente cursada a la otra con antelación mínima de dos meses al vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas. Sus efectos económicos se retrotraerán al día uno de enero de 2007.

Art. 3. *Derogación convenio anterior*.—Desde su entrada en vigor, este convenio colectivo será el único aplicable en el centro de trabajo de Coslada; por lo que se refiere a dicho centro, quedará íntegramente derogado el que anteriormente regía en el mismo, al que sustituye en todo su contenido y derechos a todos los efectos.

Art. 4. *Vinculación a la totalidad*.—Las condiciones de todo orden pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. En el supuesto de que por la autoridad laboral o la jurisdicción del orden social se declarase la nulidad de alguna de las cláusulas de este convenio, quedará en su totalidad sin eficacia alguna, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo.

Art. 5. *Compensación y absorción*.—Las condiciones económicas establecidas en este convenio colectivo serán objeto de compensación y absorción, globalmente y en cómputo anual, con las que anteriormente rigieran en virtud de convenio colectivo o pacto o por concesión unilateral de la empresa, de cualquier tipo y naturaleza.

Las mejoras futuras legales, así como las pactadas que resulten de obligado cumplimiento, serán también objeto de compensación y absorción con las retribuciones realmente abonadas, consideradas en su conjunto y cómputo anual.

Art. 6. *Garantía personal.*—A los trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio colectivo vengán disfrutando mejores condiciones económicas que las fijadas en el mismo, consideradas en ambos casos en su conjunto y cómputo anual, se les reconoce a título personal el derecho a mantener sus percepciones del año 2002.

Estas garantías podrán sustituirse, si así lo convinieran la empresa y el trabajador interesado, por una compensación que estimen adecuada, que si fuera de naturaleza económica deberá ser a tanto alzado.

Art. 7. *Comisión paritaria.*—Se constituye una comisión paritaria, integrada por dos representantes de cada una de las partes negociadoras de este convenio, para entender de cuantas cuestiones relativas a la interpretación del convenio le sean planteadas. Igualmente podrá entender de todas aquellas cuestiones que de común acuerdo se le sean sometidas por las partes.

Cuando la comisión paritaria no logre en su seno acuerdos para la solución de los conflictos a ella sometidos en virtud de lo previsto en el apartado anterior, las partes se obligan a acudir, con carácter previo a cualquier medida de conflicto o a la vía judicial, a los mecanismos de mediación para la solución extrajudicial de conflictos colectivos previstos en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

La reunión para la constitución formal de la comisión paritaria creada por el presente artículo habrá de realizarse dentro del mes siguiente a la publicación de este convenio colectivo en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Cualquiera de las partes podrá promover reuniones, comunicándolo a la otra por escrito en el que habrán de constar los temas a tratar en las mismas; su celebración habrá de tener lugar dentro del plazo de cinco días laborables desde que se reciba la convocatoria.

Art. 8. *Solución de conflictos.*—Para la solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, ambas partes se someten expresamente a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

Art. 9. *Normativa subsidiaria aplicable.*—En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera (en lo sucesivo, Acuerdo General) o norma pactada que lo sustituya, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales y reglamentarias que sean de aplicación.

## Capítulo II Del personal

Art. 10. *Clasificación profesional.*—1. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo queda clasificado en los grupos y categorías profesionales establecidos en el Acuerdo General. A los efectos de adecuar la clasificación profesional vigente en UPS a lo dispuesto por el Acuerdo General se establece la tabla de equivalencias incorporada a este convenio colectivo como Anexo V.

2. La categoría de “comercial”, creada por el convenio colectivo de 2003 dentro del grupo I, personal superior y técnico, tiene el siguiente contenido funcional: Es aquel que con demostrada experiencia profesional en las actividades comerciales tiene encomendada la captación de clientela, el mantenimiento, mejora y expansión de la cartera de clientes, procurando en todo momento su rentabilidad, establecida según parámetros de la compañía; habrá de realizar los estudios de mercado y los informes de su actividad comercial que se le ordenen. Con tal fin efectuará los desplazamientos y visitas necesarios, manteniendo en todo momento una imagen representativa de la empresa, y ateniéndose en todo lo concerniente a su actividad comercial a las instrucciones impartidas por sus superiores, a los que habrá de informar sobre su actividad con arreglo a los protocolos diseñados por la empresa.

3. La categoría de “gestor de operativa”, creada por el convenio colectivo de 2003 dentro del grupo III, personal de movimiento, tie-

ne el siguiente contenido funcional: Es aquel que con larga experiencia en la carga, descarga y clasificación de mercancías, procedente de la categoría de mozo especializado, realiza, además de las funciones propias de mozo especializado, el control de dicha mercancía mediante sistemas informáticos tales como escaneo, sistemas de incidencias, exportación o importación. Le corresponde por tanto el manejo de mercancía y restantes funciones de mozo especializado, así como la utilización regular y constante del sistema o sistemas informáticos que la compañía destine a efectos de control de dichas mercancías.

4. Al pasar a hijos de plantilla los trabajadores con categoría de mozo, pasarán a tener categoría de mozos especialistas.

Art. 11. *Movilidad funcional.*—La movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las impuestas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. También podrá realizarse la movilidad funcional entre categorías profesionales declaradas equivalentes.

En caso de necesidad, y con sometimiento a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, podrán encomendarse a los trabajadores cometidos de categoría superior o inferior a la que ostenten, percibiendo en el primer caso los salarios correspondientes a la categoría superior, y manteniendo en el segundo los de la suya propia.

En los espacios de tiempo en que los trabajadores no puedan ser ocupados en tareas propias de su categoría, estos podrán ser empleados, sin menoscabo de su dignidad, en cualquier tarea o cometido de los de su grupo profesional.

Art. 12. *Movilidad geográfica.*—Se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 44 del Acuerdo General. En caso de movilidad geográfica fuera de la Comunidad de Madrid, el previsto, salvo acuerdo de las partes será de tres meses, excepto para supervisores y managers que continuará siendo de un mes.

Art. 13. *Desplazamientos.*—Todos aquellos trabajadores que teniendo su centro de trabajo en Coslada deban desarrollar sus funciones en otros centros de trabajo de la compañía podrán ser desplazados temporalmente a dichos centros de trabajo de la empresa, teniendo derecho en tales casos al cobro de la compensación por los gastos de transporte, pernoctación y comidas que tal desplazamiento les ocasione, siguiendo al efecto el procedimiento establecido por la empresa.

Art. 14. *Contratación.*—1. Podrá utilizarse, con sujeción a la normativa aplicable, cualquier modalidad de contratación laboral que satisfaga las necesidades de la empresa.

2. Los trabajadores a tiempo parcial con contrato indefinido podrán realizar horas complementarias, previa firma del correspondiente pacto, en número que, con relación a las horas ordinarias que tengan contratadas, no supere durante el último trimestre de cada año el 50 por 100, ni durante cada uno de los tres trimestres restantes el 25 por 100, con el máximo de 160 horas complementarias por año, y sin que la suma de horas contratadas y complementarias pueda alcanzar, en cómputo anual, la jornada ordinaria de trabajo efectivo establecida en este convenio. Los trabajadores, por su sola voluntad y sin necesidad de alegar causa alguna, podrán desvincularse de su pacto de horas complementarias mediante escrito dirigido a la empresa, con un previsto de quince días, una vez transcurridos veinticuatro meses desde la firma del mismo.

La realización de horas complementarias deberá ser preavisada al trabajador con la antelación posible, que no deberá ser inferior a dos días hábiles si las horas complementarias han de realizarse durante más de cinco días hábiles consecutivos; no será inferior a un día hábil si han de realizarse durante dos o más días hábiles consecutivos; y será suficiente el preaviso dos horas antes de la finalización de la jornada ordinaria del interesado cuando las horas complementarias hayan de realizarse a continuación de esta o el día hábil inmediato posterior. En el preaviso de horas complementarias se hará saber el tiempo de las mismas que se precisa, cuyo importe se pagará íntegramente aunque el tiempo trabajado sea inferior por causas ajenas a la voluntad del trabajador.

Sin perjuicio de lo anterior, podrán pactarse por la empresa y el trabajador ampliaciones de la jornada establecida en el contrato a tiempo parcial, de carácter permanente o temporal, a instancia de cualquiera de ambas partes.

Art. 15. *Promoción.*—La promoción profesional se ajustará a lo previsto en el artículo 24 del Acuerdo General, y será aplicable para

la cobertura de vacantes de las siguientes categorías: De personal de Administración, desde la de encargado de almacén hasta la de telefonista; de personal de movimiento, todas menos la de capataz; de personal de servicios auxiliares, todas.

La adscripción de personal al centro de trabajo de Coslada, procedente de otros centros de la empresa, y que suponga el traslado total o parcial a aquel de departamentos o unidades de otros centros, no supone cobertura de vacantes.

### Capítulo III

#### *Jornada, horario, vacaciones*

Art. 16. *Jornada de trabajo.*—1. La jornada ordinaria de trabajo, a desarrollar de lunes a domingo, será de 1.760 horas de trabajo efectivo al año, a razón de ocho horas diarias, lo que reduce a 220 el número de días de trabajo efectivo al año.

La jornada que corresponda a cada trabajador será la que figure en su contrato de trabajo. A quienes el 19 de diciembre de 2007 fueran empleados del centro de trabajo de Coslada no se les podrá modificar la distribución de su jornada de trabajo para incluir sábados y/o domingos, salvo acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador interesado.

2. Los trabajadores con jornada completa continuada dispondrán de treinta minutos diarios de descanso retribuido, no pudiendo este descanso ser consumido como adelanto de la hora de finalización o como atraso de la hora de inicio de la jornada. Este descanso se disfrutará, preferentemente, alrededor de la mitad de la jornada. Los trabajadores con jornada completa partida dispondrán de quince minutos diarios de descanso retribuido. La empresa podrá determinar la hora de comienzo de estos descansos, en función de las necesidades de cada departamento o turno.

Art. 17. *Horarios.*—1. La dependencia de factores externos a la empresa, de imposible control por parte de esta, a que está sujeto el desarrollo de su actividad, hace necesario que se puedan modificar temporalmente los horarios de trabajo, a cuyo efecto la empresa podrá, por razones de tipo organizativo, modificar el horario asignado a cada trabajador con el límite de que dicha modificación de horario no podrá exceder de una hora de adelanto o retraso respecto del horario normal del trabajador. Estas modificaciones deberán ser comunicadas al trabajador interesado tan pronto sean conocidas por la empresa las causas determinantes, con un preaviso mínimo de veinticuatro horas, y se mantendrán únicamente por el tiempo que exija la causa o causas de que derivan. En todo caso no podrán realizarse más de dos modificaciones de horarios en cada mes natural, con solución de continuidad al término de cada una, y los días de trabajo afectados por las mismas durante un trimestre no podrán exceder del 50 por 100 de todos los días de trabajo correspondientes a dicho período trimestral. Antes de imponer la modificación horaria, la empresa la aplicará a quienes voluntariamente la acepten.

2. No podrán imponerse modificaciones horarias, según lo previsto en el apartado anterior, que hagan coincidir el horario de trabajo en la empresa con tiempos de otro trabajo retribuido o de clases por estudios oficiales, contando en ambos casos el tiempo necesario para los desplazamientos, todo lo cual habrá de ser debidamente acreditado por el trabajador que lo alegue. A efectos de constancia a la empresa, para la más efectiva aplicación de este artículo, los trabajadores deberán comunicar a esta sus horarios de otros trabajos retribuidos y/o de sus estudios oficiales, con identificación de los mismos.

3. Se enumeran a continuación, a título simplemente enunciativo, supuestos que constituyen razones de tipo organizativo para tales modificaciones temporales de horarios:

- Modificaciones temporales y/o definitivas de los horarios de rutas aéreas o terrestres de llegada o salida a/desde la nave de Coslada.
- Campañas especiales de clientes que supongan una variación sustancial en la disponibilidad horaria del volumen de paquetes en el centro.
- Siniestros o catástrofes que modifiquen los horarios de llegada o salida de las rutas aéreas o terrestres.
- Instalaciones de nuevos sistemas y programas informáticos o nuevos equipos o maquinarias, que modifiquen temporalmente la operativa de trabajo.

Art. 18. *Horas extraordinarias.*—1. Con la finalidad de favorecer la creación de puestos de trabajo se procurará reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, si bien, dadas las especiales características de la actividad de la empresa, los trabajadores se comprometen a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos que estén iniciados con anterioridad a la finalización de la jornada ordinaria, de conducción, entrega o reparto y recogida, carga o descarga de contenedores y vehículos y sus operaciones auxiliares de escaneado, control y verificación, preparación de la documentación relativa a las mercancías que se transporten en dichos medios, grabación de los registros informáticos correspondientes a los envíos transportados, gestión de los expedientes aduaneros frente a las autoridades aduaneras y, en general, aquellas que se deriven de retrasos en el trabajo debidos a averías en la maquinaria y equipos del centro, averías en los vehículos que deban llegar al centro para su proceso y cierres de los aeropuertos o vías de acceso a la nave, sin poder exceder el tope máximo legalmente establecido.

2. Se considerarán horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria, cuya retribución será la que corresponda según las tablas salariales Anexos III y III bis.

3. La realización de horas extraordinarias será de carácter voluntario excepto en los supuestos del párrafo 1 de este artículo.

Art. 19. *Nocturnidad.*—Independientemente de que proceda o no la calificación de trabajo nocturno, cada hora de trabajo realizada entre las 22.00 horas de un día y las 6.00 horas del siguiente tendrá el recargo reflejado en la tabla Anexo IV.

Art. 20. *Trabajo en días festivos.*—1. Debido a que la actividad de la empresa, transporte internacional y nacional de mercancías, trasciende necesariamente el ámbito territorial de Coslada, de la Comunidad de Madrid e incluso de España, se hace preciso prestar servicio en determinados departamentos los días festivos, por lo que la dirección del centro deberá comunicar, con la máxima antelación posible, el número de trabajadores de cada categoría profesional cuya prestación de servicios resulta necesaria cada día festivo y el horario u horarios en que han de prestarlo, pudiendo hacer esta comunicación de una vez para todo el año o en varias veces.

2. El trabajo en festivos se realizará por los trabajadores que hayan sido específicamente contratados para ello y por quienes se presenten voluntariamente a tal fin, pudiendo solicitarse voluntarios de diferente turno de trabajo, supuesta su idoneidad para realizar el cometido de que se trate. Si el número total de voluntarios no fuera suficiente, se establecerán turnos rotativos, por categorías, de personal del turno de trabajo de que se trate (y si este no fuera suficiente, del personal de otros turnos), siendo el responsable del departamento el que designará, por riguroso orden de turno y cualquiera que sea su horario, a los trabajadores que en cada festivo han de prestar servicio; la prestación forzosa no podrá imponerse más de cinco festivos al año, y no podrá exceder en cada caso del número necesario para que entre los contratados para trabajar en festivos, los voluntarios y los forzosos se alcance el 70 por 100 de los trabajadores de cada turno.

3. Las horas que trabajen en festivo los trabajadores a jornada completa serán extraordinarias, y las que trabajen los contratados a tiempo parcial serán horas complementarias. Durante el año 2007, el precio, fijado teniendo en cuenta el IPC real de dicho año, a que cada trabajador cobrará las horas extraordinarias o complementarias, según corresponda, realizadas en festivo, será de 22 euros por hora de trabajo que no exceda del número de horas que sea su jornada habitual y de 20 euros por hora trabajada que exceda de las que sean su jornada habitual. Las horas trabajadas en festivos por quienes hayan sido contratados específicamente para desempeñar sus tareas en tales días se abonan con el salario ordinario correspondiente a los mismos; las horas que excedan de su jornada ordinaria tendrán el carácter de horas extraordinarias o complementarias, según los casos, siendo retribuidas al precio correspondiente a las mismas.

4. Cuando los obligados a trabajar en festivos, como una de las condiciones de la contratación, turno, se brindará a los empleados del mismo, por orden de antigüedad, la posibilidad de desvincularse de dicha condición, lo que llevará aparejado el reajuste de su jornada y la pérdida del plus que actualmente se cobra, sin que en ningún caso resulte rebajado el aludido porcentaje de contratados específicamente para trabajar en festivo. Antes del día 4 de marzo de 2008 se reunirá la comisión paritaria del convenio para analizar si algún turno alcanza ya el 35 por 100 o más de empleados contratados para trabajar en

festivos, y en caso afirmativo decidir el procedimiento de desvinculación de tal condición y reajuste de jornada.

Art. 21. *Vacaciones.*—1. El personal a que es aplicable el presente convenio colectivo disfrutará de veintidós días laborables de vacaciones por cada año completo de servicio, entendiéndose, a estos exclusivos efectos, que la semana tiene como máximo cinco días laborables. A los trabajadores que sean contratados en el primer semestre del año se les dará a lo largo del segundo semestre la parte proporcional de vacaciones correspondiente a dicho año. A quienes ingresen en el segundo semestre se les dará durante el mismo la parte proporcional de vacaciones correspondiente, pero la empresa podrá, por razones de conveniencia del servicio, aplazar su disfrute hasta el año siguiente.

2. La empresa elaborará el último trimestre de cada año, oyendo al comité de empresa, el cuadro de vacaciones del año siguiente, del que podrán quedar excluidos los períodos de mayor actividad. En el caso de que las vacaciones se fraccionen en dos o más períodos, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, este tendrá derecho a optar entre disfrutar un día más de vacaciones fuera del período de alta producción, o que la empresa le abone el plus extrasalarial denominado “Bolsa de vacaciones”, previsto en el artículo 35 de este convenio, que tiene por objeto compensar el incremento de gasto de transporte durante las vacaciones como consecuencia del fraccionamiento de las mismas.

3. Expuesto el cuadro de vacaciones para conocimiento del personal, los trabajadores formularán su solicitud en el plazo de una semana, pudiendo incluir en la misma la petición de varios turnos, que serán considerados en el orden en que se consignen.

4. Relacionados los trabajadores de cada categoría profesional y departamento por orden de antigüedad en la empresa, se acuerda conceder preferencia para la elección de turno de vacaciones según esa relación; para el segundo y sucesivos años el primero de la relación del año anterior pasará a ser último, colocándose detrás de él, por riguroso orden cronológico, los que hayan ingresado el año precedente.

5. Una vez asignadas las vacaciones, se admite la permuta de sus turnos de vacaciones efectuada por dos trabajadores de la misma categoría profesional y departamento, que sea comunicada a la empresa, mediante escrito firmado por ambos, con una semana al menos de antelación al comienzo del primero de los turnos que sean objeto de permuta. En todo caso, y a efectos del orden previsto en el número 4 de este artículo, a los trabajadores que hayan permutado se les considerarán disfrutadas sus vacaciones en el turno que inicialmente les hubiera sido asignado.

6. En caso de que un trabajador haya causado baja por incapacidad temporal y se encuentre en esta situación en la fecha de comenzar el disfrute de sus vacaciones, quedarán estas aplazadas para disfrutarlas dentro del año natural, una vez se haya reincorporado al trabajo, en la fecha en que lo acuerde con la empresa.

Art. 22. *Permisos retribuidos.*—1. El artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores establece el previo aviso y justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

2. Al margen de lo dispuesto en la legislación vigente, se acuerdan los siguientes permisos retribuidos:

- a) Por el tiempo necesario para acompañar en consultas médicas a discapacitados o menores de hasta catorce años, siempre que estén a su cargo, debiendo presentar el oportuno justificante con fecha y hora de la visita. En el caso de que varios

familiares trabajen en UPS este permiso solo podrá ser utilizado por uno de ellos.

- b) Un día adicional de permiso en caso de nacimiento de hijo por cesárea.
- c) Un día de asuntos propios, que no necesitará justificación alguna por parte del solicitante. El disfrute de este permiso retribuido queda condicionado a que se solicite con antelación mínima de cuarenta y ocho horas, y su concesión será obligatoria para la empresa salvo que, por coincidir con ausencias al trabajo de otro personal, se altere el normal funcionamiento de los servicios.
- d) Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes de títulos oficiales, debiendo presentarse el oportuno justificante con fecha y hora.
- e) Por lactancia de un hijo menor de nueve meses la madre, o en su defecto el padre, podrán acumular los dos períodos de treinta minutos al principio o final de la jornada.

3. El permiso de quince días naturales por matrimonio, si este se celebra en día de descanso del trabajador, comenzará a contar el primer día hábil siguiente.

4. En caso de hospitalización durante cuatro o más días, el trabajador podrá hacer uso del permiso de dos días en los diez días laborables siguientes a producirse el hecho.

5. Los permisos por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad se aplicarán, previa presentación del certificado de inscripción en el registro correspondiente, a las parejas de hecho, cuyos miembros no podrán utilizar también este permiso por razón de matrimonio.

Art. 23. *Excedencia especial.*—Además de lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, el personal afectado por este convenio tendrá derecho a solicitar el pase a situación de excedencia voluntaria especial de seis meses de duración, con reserva de puesto de trabajo. La solicitud, que deberá formularse por escrito con anticipación mínima de un mes, podrá ser denegada si en el período para el que se solicita esta excedencia especial estuvieran en situación de excedencia, especial o legal, un número de trabajadores que exceda del 5 por 100 de los de su misma categoría profesional y departamento.

Este derecho no podrá ser ejercitado nuevamente hasta que hayan transcurrido como mínimo dos años desde la finalización del disfrute de una excedencia anterior, especial o legal.

Art. 24. *Permiso no retribuido.*—Los trabajadores podrán disfrutar de un día de permiso no retribuido cada año natural, siempre que lo soliciten por escrito, con antelación mínima de dos días laborables. Su concesión será obligatoria para la empresa siempre que el número de trabajadores ausentes por cualquier causa no exceda del 5 por 100 de los de su departamento.

## Capítulo IV

### Retribuciones

Art. 25. *Estructura del salario.*—Son salario la totalidad de las percepciones económicas, en dinero o en especie, que perciban los trabajadores como contraprestación por sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los períodos de descanso computables como de trabajo.

En la estructura del salario se distinguirán el salario base y los complementos salariales.

Art. 26. *Salario base.*—Será para el año 2007, calculado ya en función del IPC real de dicho año, el que para cada categoría profesional figura en la tabla salarial Anexos I y I bis.

Art. 27. *Complemento personal.*—Retribución complementaria al salario base en consideración a las características individuales de la persona. Este concepto no es absorbible ni compensable y se distribuirá en quince pagas.

Art. 28. *Complemento de antigüedad.*—Consistirá en bienes y, a continuación, quinquenios, que se perfeccionarán al cumplirse los años de antigüedad que se reflejan seguidamente, en las cuantías que para el año 2007, calculadas ya en función del IPC real, se contienen en la tabla salarial Anexo II. Se devengarán desde el día primero del mes natural siguiente a sus respectivos vencimientos. Este complemento tiene carácter consolidable, computándose a efectos del mis-

mo todo el tiempo de servicios prestado a la empresa sin solución de continuidad, incluidos los períodos de contratación temporal:

- Segundo bienio: Al cumplir cuatro años de antigüedad.
- Primer quinquenio: Al cumplir nueve años de antigüedad.
- Segundo quinquenio: Al cumplir catorce años de antigüedad.
- Tercer quinquenio: Desde que se cumplan diecinueve años de antigüedad.

Art. 29. *Plus de asistencia.*—Complemento de calidad y cantidad de trabajo a percibir por día efectivamente trabajado, igual para todas las categorías y jornadas de trabajo. Para el año 2007 se fija en cuantía, calculada ya en función del IPC real, de 1,20 euros.

Art. 30. *Complemento de mando.*—Se asigna a las categorías que llevan aparejado nivel de mando, en la cuantía establecida en los contratos individuales. No consolidable.

Art. 31. *Complemento de responsabilidad.*—Retribución voluntaria asignada por la empresa, que no requiere aceptación ni contraprestación alguna, totalmente independiente de los demás conceptos retributivos que al trabajador le corresponda percibir. No consolidable.

Art. 32. *De vencimiento periódico superior al mes.*—1. Son las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad y la paga de marzo, en cuantía cada una de ellas de una mensualidad del sueldo base y del complemento personal y de los complementos de antigüedad y de mando.

2. La paga extraordinaria de julio se devengará desde el 1 de julio al 30 de junio del año siguiente, haciéndose efectiva antes del día 15 de julio de este último año.

3. La paga extraordinaria de Navidad se devengará desde 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, abonándose antes del 20 de diciembre.

4. La paga de marzo se devengará a lo largo del año natural, debiendo hacerse efectiva antes del día 15 de marzo del año siguiente, con arreglo a los salarios vigentes en la fecha de su pago.

Art. 33. *Retribución variable.*—La empresa podrá establecer este concepto retributivo, que tendrá la naturaleza de complemento por calidad o cantidad de trabajo, no consolidable, determinando con claridad los supuestos y condiciones en que se produzca su devengo, así como las exclusiones. La reducción del absentismo y el aumento de la productividad serán dos de los objetivos prioritarios de este concepto retributivo.

Art. 34. *Horas complementarias.*—Las horas complementarias se abonarán durante el año 2007, con independencia de la categoría y antigüedad de quien las realice, a razón de las cantidades siguientes, calculadas ya en función del IPC real de dicho año:

- a) Cada una de las cinco primeras horas de cada mes, a 13,50 euros.
- b) Las que excedan de cinco en un mes, al mismo importe que tendrían para el trabajador de que se trate (si pudiera hacerlas) las horas extraordinarias.

Art. 35. *Conceptos extrasalariales.*—No tienen la consideración de salario las cantidades que se abonen a los trabajadores como suplidos, indemnizaciones y demás conceptos compensatorios. Durante el año 2007 se abonarán en los supuestos que a continuación se indican las cantidades que para cada uno se expresan, ya calculadas teniendo en cuenta el IPC real de dicho año:

- Ayuda de transporte: Todo el personal que tenga su hora de entrada o salida entre la 1.00 y las 6.00 horas de cada día percibirá en compensación de gastos de transporte la cantidad, de 65,67 euros mensuales, por 12 pagas.
- Ayuda de comida: Todos los trabajadores cuyo horario de entrada o salida esté comprendido entre las 14.30 y las 16.30 horas percibirán en compensación de gastos de comida la cantidad de 44,45 euros mensuales, por 12 pagas.

Dado el posible fraccionamiento de las vacaciones por cada trabajador, estos pueden solicitar otras formas de percepción de los conceptos extrasalariales anteriores, siempre que ello no suponga aumento de su importe anual.

- Bolsa de vacaciones: La bolsa de vacaciones, opción del trabajador a que se refiere el artículo 21.2, que tiene por objeto compensar el incremento de gasto de transporte durante las vacaciones como consecuencia del fraccionamiento de las mismas, consistirá en un pago único de 48,05 euros, indepen-

diente de la categoría profesional y de la jornada del trabajador, a percibir en el mes de julio de cada año.

- Desgaste de ropa de trabajo: La cuantía de este concepto extrasalarial, alternativo a la entrega de ropa de trabajo por parte de la empresa, según queda expresado en el artículo 40, será de 120,13 euros para todos los trabajadores afectados, que les serán abonados a razón del 50 por 100 en cada uno de los meses de mayo y octubre (60,06 euros).

Art. 36. *Salarios para el año 2008.*—1. El salario base y los complementos salariales y extrasalariales tendrán para el año 2008 las cuantías que figuran en los Anexos VI a XII, ambos inclusive, que son el resultado de aplicar el 2 por 100 fijado por el Gobierno como previsión de incremento del IPC para el 2008, más 2 puntos, a los importes establecidos en este convenio correspondientes al año 2007.

2. Revisión: Si el IPC real experimentase a 31 de diciembre de 2008, en relación con igual fecha del año 2007, un incremento superior al 2 por 100 se efectuará, con efectividad desde 1 de enero a 31 de diciembre del año 2008, una revisión, aplicando al salario base y complementos salariales y extrasalariales vigentes a 31 de diciembre de 2007 el porcentaje de exceso, es decir, la diferencia entre el IPC real y el 2 por 100 aplicado según el apartado 1. El resultado de dicha revisión se sumará a las cuantías iniciales del 2008 a que se refiere el apartado 1 precedente, dando así los importes definitivos del año 2008.

## Capítulo V

### Previsión social

Art. 37. *Incapacidad temporal.*—En caso de incapacidad temporal, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de los conceptos fijos de nómina cotizables, en los siguientes supuestos:

1. Incapacidad temporal por accidente de trabajo o accidente no laboral: Desde el día de la baja.
2. Incapacidad temporal por enfermedad común:
  - a) Primera baja en el año: Desde el día de la baja.
  - b) Segunda baja en el año: Desde el día de la baja, si esta o la primera han tenido una duración igual o inferior a ocho días,
  - c) Si la primera o la segunda baja en el año son de duración superior a ocho días, en esta segunda y, en todo caso, en las sucesivas bajas, el complemento de la prestación se abonará desde el día 16 inclusive, a contar desde la fecha de la baja, con una duración máxima de seis meses.

Las bajas laborales por incapacidad temporal deberán justificarse desde el primer día con el correspondiente parte oficial de baja, no siendo admisibles, a estos efectos, los partes de asistencia y hospitalización.

Art. 38. *Fallecimiento del trabajador.*—En caso de que algún trabajador fallezca fuera de su residencia y de su lugar habitual de trabajo, por encontrarse desplazado por orden de la empresa, esta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia habitual.

Art. 39. *Seguros.*—1. La empresa formalizará un seguro de accidentes de trabajo de todos los trabajadores afectados por este convenio, complementario del oficial y obligatorio, que asegure el pago de la cantidad de 13.225 euros en caso de muerte o incapacidad permanente total para la profesión habitual que comporte la baja en la empresa, y de 19.835 euros en caso de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.

2. También formalizará la empresa un seguro de vida de todos los trabajadores afectados por este convenio, que garantice el pago, en caso de muerte, de la cantidad de 10.000 euros.

3. Dentro del plazo de un mes a contar de la fecha de publicación de este convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, todos los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación comunicarán por escrito a la empresa su designación de los beneficiarios de ambos seguros. En caso de no hacer tal comunicación se tendrá por beneficiarios a los herederos legales del trabajador.

Art. 40. *Ropa de trabajo.*—La empresa entregará a todos los trabajadores que realicen trabajos operativos de nave el siguiente vestuario:

- a) Dos pantalones y dos camisas de verano.
- b) Dos pantalones, dos camisas y un jersey de invierno.

- c) Un chaquetón o prenda de abrigo cada dos años.
- d) Las prendas consideradas “equipos de protección individual” por la evaluación de Riesgos Laborales.

La entrega de la ropa de trabajo se efectuará a lo largo del mes de mayo para la ropa de verano y del de octubre para la de invierno.

La ropa prevista en los apartados a), b) y c) precedentes no será entregada por la empresa si la mayoría de los trabajadores afectados, y así lo comunicase el comité de empresa a la dirección del centro antes de fin de febrero de cada año, optasen por aportar su propia ropa de trabajo y cobrar por ello el suplido por desgaste de ropa de trabajo a que se refiere el artículo 35. En tal caso, la empresa abonará a la totalidad de los afectados el citado concepto extrasalarial, en la cuantía y plazos establecidos. Las prendas a que se refiere el apartado d) precedente serán proporcionadas por la empresa en todo caso.

## Capítulo VI

### Régimen disciplinario

Art. 41. *Procedimiento*.—Antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves, la empresa comunicará por escrito al interesado los hechos de que se le acusa, con el fin de que, si lo desea, pueda exponer por escrito, en el plazo de tres días hábiles, lo que al respecto estime oportuno, pudiendo proponer la prueba que considere conveniente.

La empresa hará igual comunicación al comité de empresa.

Art. 42. *Faltas*.—Además de las contenidas en el capítulo VII del Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, tendrán la naturaleza de falta muy grave, en todo caso, el robo o hurto sea cual fuere su cuantía, así como las acciones que conlleven el detrimento de la buena imagen de la empresa, con posible repercusión en la pérdida de clientes.

## Capítulo VII

### Disposiciones varias

Art. 43. *Representación colectiva*.—1. La dirección de la empresa reconoce a los sindicatos legalmente constituidos y respeta el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, sin que pueda existir discriminación alguna por afiliación o no a un sindicato ni por ninguna otra de las razones consignadas en el Estatuto de los Trabajadores. La empresa descontará en nómina, a los trabajadores que lo soliciten por escrito, el importe de la cuota sindical que señalen, que abonará en la cuenta bancaria de la central sindical indicada por cada trabajador.

2. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en la organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la excedencia forzosa, con antigüedad, mientras dure el ejercicio de sus cargos representativos, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

A los representantes legales de los trabajadores miembros del comité de empresa y secciones sindicales en la empresa se les concederá licencia retribuida, por el tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones, en la forma y condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical. No se efectuará ningún descuento salarial ni extrasalarial a dichos representantes por el uso de las horas sindicales reguladas en el presente convenio.

La dirección de la empresa reconoce las funciones y garantías que al comité de empresa y a sus miembros atribuyen las disposiciones legales, así como la posibilidad de acumular entre ellos, por períodos semestrales, las horas de reserva que les correspondan, debiendo notificar fehacientemente a la empresa, dentro del período, las acumulaciones que pudieran llevarse a efecto. Esta acumulación podrá extenderse a los cargos de las secciones sindicales que no ostenten la condición de miembros del comité de empresa.

3. La empresa notificará a los representantes de los trabajadores los contratos laborales de cualquier clase que se formalicen en la empresa, en un plazo no superior a diez días a partir de la contratación.

La empresa facilitará al comité de empresa y secciones sindicales toda la información que establece la legislación vigente y, en particular, sobre los siguientes extremos:

- a) Simultáneamente a la autoridad competente en los posibles casos de expedientes de crisis o suspensión de pagos. En estos casos se comunicará a dicha autoridad que esta circunstancia se ha puesto de manifiesto al comité de empresa y secciones sindicales para que en el plazo de quince días puedan informar sobre el particular.
- b) Se facilitará oportunamente al comité de empresa y secciones sindicales información suficiente sobre el estado económico de la empresa, en los términos establecidos en la legislación vigente.
- c) La dirección de la empresa comunicará mensualmente a los representantes de los trabajadores el número de horas extraordinarias realizadas durante el mes anterior, especificando los departamentos y los trabajadores que las han realizado.

4. En el centro de trabajo, la empresa dispondrá la colocación de uno o varios tabloneros de anuncios que estarán a disposición del comité de empresa y secciones sindicales legalmente constituidas en la empresa.

La empresa facilitará un local específico o, en su caso, espacio hábil que permita el ejercicio de las funciones atribuidas al comité de empresa y secciones sindicales, según lo establecido en la legislación vigente.

5. Asamblea de trabajadores: Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asamblea, en los centros de trabajo, convocados por sus representantes o por un número de trabajadores no inferior al 20 por 100 de la plantilla. Las condiciones que regulan este derecho serán las determinadas en los artículos 77 y 78 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 9.1.c) de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Art. 44. *Proporcionalidad*.—Las retribuciones de este convenio colectivo están establecidas como contraprestación de los servicios prestados en régimen de jornada completa, salvo los conceptos en los que se exprese otra cosa; las tablas salariales a tiempo parcial están fijadas para una jornada de trabajo de veinte horas semanales, por lo que las jornadas inferiores o superiores a esta se calcularán en proporción a la misma, con el tope máximo, en todo caso, de la retribución correspondiente a jornada completa.

Art. 45. *Ubicación definitiva del centro de trabajo*.—Dada la provisionalidad, de todos conocida, de las actuales instalaciones del centro de trabajo de Coslada, al que se aplica este convenio colectivo, ambas partes acuerdan que el traslado del mismo a su ubicación definitiva no genera ningún derecho a percibir compensación alguna por este motivo.

El traslado a las nuevas instalaciones se producirá, sin más trámites, previo informe del comité de empresa.

## DISPOSICIÓN ADICIONAL

Todos los trabajadores con contrato eventual que el 19 de diciembre de 2007 prestasen sus servicios en el centro de trabajo de Coslada y continúen prestándolos en la actualidad, pasarán a la condición de fijos a la fecha de vencimiento de sus respectivos contratos. A tal efecto, la empresa habrá de ofrecerles, desde la indicada fecha y antes de la firma de este convenio, las vacantes existentes, con independencia de su turno. Los trabajadores eventuales que no opten por cubrir alguna de las citadas vacantes pasarán a fijos en su turno de trabajo actual.

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Dado que durante el año 2007 no se han fijado objetivos para la retribución variable y, en consecuencia, no es posible determinar grado alguno de cumplimiento, todos los empleados de Coslada que el 19 de diciembre de 2007 prestasen servicio en dicho centro de trabajo (salvo los supervisores que hubieran optado por la desvinculación salarial y los *mánagers*) percibirán por este concepto retributivo la cantidad de 175 euros, cuantía fija para el año 2007, sin revisión, independientemente de su categoría y antigüedad tanto en la empresa como en el centro de trabajo.

Madrid, a 4 de enero de 2008.

**CONVENIO COLECTIVO  
DEL CENTRO DE TRABAJO DE COSLADA**

**ANEXO I**

**Tabla de salario base 2007**

	Salario Mes/euros	Salario Año/euros
<b>1.- Directivos, Personal Técnico, Supervisor y Comercial.</b>		
Director	1674,55	25118,25
Manager	1583,40	23750,96
Supervisor / Jefe de Equipo Comercial	1492,29	22384,32
Jefe de Sección / Encargado	1401,17	21017,52
Jefe de Negociado	1355,60	20333,96
Técnico	1355,60	20333,96
Comercial	1310,03	19650,40
<b>2.- Personal Administrativo, Informático y Telefonista.</b>		
Oficial 1º	1353,16	20297,46
Oficial 2º	1325,01	19875,20
Auxiliar Administrativo	1298,08	19471,27
Cajero	1305,27	19579,01
Operador	1300,91	19513,72
Grabador	1290,77	19361,61
Telefonista	1290,77	19361,61
Cobrador	1290,77	19361,61
<b>3.- Personal de Operativa, Movimiento y Mantenimiento.</b>		
Conductor Mecánico	1334,64	20019,60
Conductor 1º	1322,92	19843,85
Conductor 2º	1311,18	19667,77
Jefe de Equipo	1320,51	19807,67
Factor / Gestor de Operativa	1314,82	19722,28
Mozo Especialista / Conductor de Carretillas	1302,42	19536,24
Mozo	1290,77	19361,61
Oficial 1º Mantenimiento	1328,26	19923,92
Oficial 2º Mantenimiento	1319,14	19787,08
Encargado de Mantenimiento	1326,09	19891,28

**CONVENIO COLECTIVO  
DEL CENTRO DE TRABAJO DE COSLADA**

**ANEXO I BIS**

**Tabla de salario base del personal a tiempo parcial 2007**

	Salario Mes/euros	Salario Año/euros
<b>1.- Directivos, Personal Técnico, Supervisor y Comercial.</b>		
Director	899,95	13499,32
Manager	854,38	12815,76
Supervisor / Jefe de Equipo Comercial	808,82	12132,36
Jefe de Sección / Encargado	763,25	11448,80
Jefe de Negociado	740,48	11107,26
Técnico	740,48	11107,26
Comercial	717,69	10765,40
<b>2.- Personal Administrativo, Informático y Telefonista.</b>		
Oficial 1º	739,26	11088,93
Oficial 2º	725,19	10877,80
Auxiliar Administrativo	711,73	10675,99
Cajero	715,32	10729,86
Operador	713,16	10697,38
Grabador	708,08	10621,16
Telefonista	708,08	10621,16
Cobrador	708,08	10621,16

	Salario Mes/euros	Salario Año/euros
<b>3.- Personal de Operativa, Movimiento y Mantenimiento.</b>		
Conductor Mecánico	730,01	10950,16
Conductor 1º	724,15	10862,20
Conductor 2º	718,28	10774,24
Jefe de Equipo	722,95	10844,19
Factor / Gestor de Operativa	720,11	10801,58
Mozo Especialista / Conductor de Carretillas	713,91	10708,64
Mozo	708,08	10621,16
Oficial 1º Mantenimiento	726,82	10902,24
Oficial 2º Mantenimiento	722,25	10833,74
Encargado de Mantenimiento	725,72	10885,84

LAS CANTIDADES ESTAN CALCULADAS EN BASE A 20 HORAS SEMANALES.

**CONVENIO COLECTIVO  
DEL CENTRO DE TRABAJO DE COSLADA**

**ANEXO II**

**Tabla de antigüedad 2007**

	1 BIENIO	2 BIENIOS	9 AÑOS	14 AÑOS	19 AÑOS
<b>1.- Directivos, Personal Técnico, Supervisor y Comercial.</b>					
Director	39,78	79,53	159,11	238,63	318,14
Manager	39,78	79,52	159,11	238,40	318,14
Supervisor / Jefe de Equipo Comercial	37,29	74,58	149,16	223,77	318,14
Jefe de Sección / Encargado	39,78	79,52	159,11	238,63	318,14
Jefe de Negociado	37,29	74,58	146,39	223,77	298,35
Técnico	37,29	74,58	146,39	223,77	298,35
Comercial	37,69	75,43	143,83	223,22	301,75
<b>2.- Personal Administrativo, Informático y Telefonista.</b>					
Oficial 1º	37,69	75,43	149,88	224,94	301,75
Oficial 2º	36,66	74,93	149,88	224,94	299,74
Auxiliar Administrativo	36,59	73,19	146,39	219,63	294,05
Cajero	36,52	73,07	146,39	219,63	294,05
Operador	36,59	73,19	156,58	219,63	294,05
Grabador	36,59	73,19	156,58	219,63	293,22
Telefonista	36,00	72,01	143,83	216,28	287,57
Cobrador	36,00	72,01	143,83	216,28	287,57
<b>3.- Personal de Operativa, Movimiento y Mantenimiento.</b>					
Conductor Mecánico	37,21	74,40	148,83	223,22	297,63
Conductor 1º	37,21	74,40	148,83	223,22	297,63
Conductor 2º	36,75	73,76	147,35	220,99	294,62
Jefe de Equipo	37,04	74,23	148,53	222,76	296,86
Factor / Gestor de Operativa	37,02	74,00	147,81	221,68	295,58
Mozo Especialista / Conductor de Carr	36,52	73,07	145,93	218,92	291,87
Mozo	35,91	73,07	143,82	215,41	287,22
Oficial 1º Mantenimiento	37,06	75,43	148,26	222,36	296,50
Oficial 2º Mantenimiento	37,06	75,43	148,26	222,36	296,50
Encargado de Mantenimiento	37,29	74,59	149,16	223,77	273,19

**CONVENIO COLECTIVO  
DEL CENTRO DE TRABAJO DE COSLADA**

**ANEXO III**

**Tabla de horas extraordinarias 2007**

	Precio Hora / Euro	Compensación Descanso
<b>Directivos, Personal Técnico, Supervisor y Comercial.</b>		
Director	13,88	1 hora ordinaria
Manager	13,07	1 hora ordinaria
Supervisor / Jefe de Equipo Comercial	12,25	1 hora ordinaria
Jefe de Sección / Encargado	11,43	1 hora ordinaria
Jefe de Negociado	11,03	1 hora ordinaria
Técnico	11,03	1 hora ordinaria
Comercial	10,62	1 hora ordinaria
<b>Personal Administrativo, Informático y Telefonista.</b>		
Oficial 1º	11,00	1 hora ordinaria
Oficial 2º	10,74	1 hora ordinaria

	Precio Hora / Euro	Compensación Descanso
Auxiliar Administrativo	10,51	1 hora ordinaria
Cajero	10,59	1 hora ordinaria
Operador	10,60	1 hora ordinaria
Grabador	10,51	1 hora ordinaria
Telefonista	10,51	1 hora ordinaria
Cobrador	10,51	1 hora ordinaria
<b>Personal de Operativa, Movimiento y Mantenimiento.</b>		
Conductor Mecánico	10,74	1 hora ordinaria
Conductor 1º	10,74	1 hora ordinaria
Conductor 2º	10,62	1 hora ordinaria
Jefe de Equipo	10,73	1 hora ordinaria
Factor / Gestor de Operativa	10,66	1 hora ordinaria
Mozo Especialista / Conductor de Carretillas	10,55	1 hora ordinaria
Mozo	10,45	1 hora ordinaria
Oficial 1º Mantenimiento	10,80	1 hora ordinaria
Oficial 2º Mantenimiento	10,72	1 hora ordinaria
Encargado de Mantenimiento	10,76	1 hora ordinaria

**CONVENIO COLECTIVO  
DEL CENTRO DE TRABAJO DE COSLADA**

**ANEXO III BIS**

**Tabla de horas extraordinarias (sábado) 2007**

	Precio Hora / Euro	Compensación Descanso
<b>Directivos, Personal Técnico, Supervisor y Comercial.</b>		
Director	17,34	1 hora ordinaria y media.
Manager	16,33	1 hora ordinaria y media.
Supervisor/ Jefe de Equipo Comercial	15,31	1 hora ordinaria y media.
Jefe de Sección / Encargado	14,28	1 hora ordinaria y media.
Jefe de Negociado	13,78	1 hora ordinaria y media.
Técnico	13,78	1 hora ordinaria y media.
Comercial	13,20	1 hora ordinaria y media.
<b>Personal Administrativo, Informático y Telefonista.</b>		
Oficial 1º	13,74	1 hora ordinaria y media.
Oficial 2º	13,43	1 hora ordinaria y media.
Auxiliar Administrativo	13,13	1 hora ordinaria y media.
Cajero	13,22	1 hora ordinaria y media.
Operador	13,27	1 hora ordinaria y media.
Grabador	13,13	1 hora ordinaria y media.
Telefonista	13,13	1 hora ordinaria y media.
Cobrador	13,13	1 hora ordinaria y media.
<b>Personal de Operativa, Movimiento y Mantenimiento.</b>		
Conductor Mecánico	13,42	1 hora ordinaria y media.
Conductor 1º	13,42	1 hora ordinaria y media.
Conductor 2º	13,30	1 hora ordinaria y media.
Jefe de Equipo	13,39	1 hora ordinaria y media.
Factor / Gestor de Operativa	13,32	1 hora ordinaria y media.
Mozo Especialista / Conductor de Carretillas	13,20	1 hora ordinaria y media.
Mozo	13,07	1 hora ordinaria y media.
Oficial 1º Mantenimiento	13,48	1 hora ordinaria y media.
Oficial 2º Mantenimiento	13,39	1 hora ordinaria y media.
Encargado de Mantenimiento	13,45	1 hora ordinaria y media.

**CONVENIO COLECTIVO  
DEL CENTRO DE TRABAJO DE COSLADA**

**ANEXO IV**

**Tabla de nocturnidad 2007**

	Precio Hora Euros
<b>1.- Directivos, Personal Técnico, Supervisor y Comercial.</b>	
Director	0,90
Manager	0,90
Supervisor/ Jefe de Equipo Comercial	0,88

	Precio Hora Euros	
<b>Jefe de Sección / Encargado</b>		0,86
<b>Jefe de Negociado</b>		0,84
<b>Técnico</b>		0,84
<b>Comercial</b>		0,84
<b>2.- Personal Administrativo, Informático y Telefonista.</b>		
Oficial 1º	0,83	
Oficial 2º	0,83	
Auxiliar Administrativo	0,77	
Cajero	0,77	
Operador	0,77	
Grabador	0,77	
Telefonista	0,76	
Cobrador	0,76	
<b>3.- Personal de Operativa, Movimiento y Mantenimiento.</b>		
Conductor Mecánico	0,78	
Conductor 1º	0,78	
Conductor 2º	0,78	
Jefe de Equipo	0,78	
Factor / Gestor de Operativa	0,78	
Mozo Especialista / Conductor de Carretillas	0,77	
Mozo	0,76	
Oficial 1º Mantenimiento	0,79	
Oficial 2º Mantenimiento	0,78	
Encargado de Mantenimiento	0,78	

**CONVENIO COLECTIVO  
DEL CENTRO DE TRABAJO DE COSLADA**

**ANEXO I**

**Tabla de salario base 2008**

	Salario Mes/euros	Salario Año/euros
<b>1.- Directivos, Personal Técnico, Supervisor y Comercial.</b>		
Director	1741,53	26122,98
Manager	1646,73	24701,00
Supervisor / Jefe de Equipo Comercial	1551,98	23279,70
Jefe de Sección / Encargado	1457,22	21858,23
Jefe de Negociado	1409,82	21147,32
Técnico	1409,82	21147,32
Comercial	1362,43	20436,42
<b>2.- Personal Administrativo, Informático y Telefonista.</b>		
Oficial 1º	1407,29	21109,36
Oficial 2º	1378,01	20670,21
Auxiliar Administrativo	1350,01	20250,12
Cajero	1357,48	20362,17
Operador	1352,95	20294,27
Grabador	1342,40	20136,07
Telefonista	1342,40	20136,07
Cobrador	1342,40	20136,07
<b>3.- Personal de Operativa, Movimiento y Mantenimiento.</b>		
Conductor Mecánico	1388,03	20820,38
Conductor 1º	1375,84	20637,60
Conductor 2º	1363,63	20454,48
Jefe de Equipo	1373,33	20599,97



	Salario Mes/euros	Salario Año/euros
<b>Factor / Gestor de Operativa</b>	1367,41	20511,17
<b>Mozo Especialista / Conductor de Carretillas</b>	1354,51	20317,68
<b>Mozo</b>	1342,40	20136,07
<b>Oficial 1º Mantenimiento</b>	1381,39	20720,88
<b>Oficial 2º Mantenimiento</b>	1371,90	20578,57
<b>Encargado de Mantenimiento</b>	1379,13	20686,93

## CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE COSLADA

### ANEXO I BIS

#### Tabla de salario base del personal a tiempo parcial 2008

	Salario Mes/euros	Salario Año/euros
<b>1.- Directivos, Personal Técnico, Supervisor y Comercial.</b>		
<b>Director</b>	935,95	14039,29
<b>Manager</b>	888,56	13328,39
<b>Supervisor / Jefe de Equipo Comercial</b>	841,18	12617,65
<b>Jefe de Sección / Encargado</b>	793,78	11906,75
<b>Jefe de Negociado</b>	770,10	11551,55
<b>Técnico</b>	770,10	11551,55
<b>Comercial</b>	746,40	11196,02
<b>2.- Personal Administrativo, Informático y Telefonista.</b>		
<b>Oficial 1º</b>	768,83	11532,49
<b>Oficial 2º</b>	754,19	11312,91
<b>Auxiliar Administrativo</b>	740,20	11103,03
<b>Cajero</b>	743,94	11159,06
<b>Operador</b>	741,69	11125,28
<b>Grabador</b>	736,40	11046,01
<b>Telefonista</b>	736,40	11046,01
<b>Cobrador</b>	736,40	11046,01
<b>3.- Personal de Operativa, Movimiento y Mantenimiento.</b>		
<b>Conductor Mecánico</b>	759,21	11388,16
<b>Conductor 1º</b>	753,11	11296,69
<b>Conductor 2º</b>	747,01	11205,21
<b>Jefe de Equipo</b>	751,86	11277,96
<b>Factor / Gestor de Operativa</b>	748,91	11233,64
<b>Mozo Especialista / Conductor de Carretillas</b>	742,47	11136,98
<b>Mozo</b>	736,40	11046,01
<b>Oficial 1º Mantenimiento</b>	755,89	11338,33
<b>Oficial 2º Mantenimiento</b>	751,14	11267,09
<b>Encargado de Mantenimiento</b>	754,75	11321,27

LAS CANTIDADES ESTAN CALCULADAS EN BASE A 20 HORAS SEMANALES.

## CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE COSLADA

### ANEXO II

#### Tabla de antigüedad 2008

	1 BIENIO	2 BIENIOS	9 AÑOS	14 AÑOS	19 AÑOS
<b>1.- Directivos, Personal Técnico, Supervisor y Comercial.</b>					
<b>Director</b>	41,37	82,71	165,47	248,17	330,86
<b>Manager</b>	41,37	82,70	165,47	247,94	330,86
<b>Supervisor / Jefe de Equipo Comercial</b>	38,79	77,56	155,12	232,72	330,86
<b>Jefe de Sección / Encargado</b>	41,37	82,70	165,47	248,17	330,86

	1 BIENIO	2 BIENIOS	9 AÑOS	14 AÑOS	19 AÑOS
<b>Jefe de Negociado</b>	38,79	77,56	152,25	232,72	310,28
<b>Técnico</b>	38,79	77,56	152,25	232,72	310,28
<b>Comercial</b>	39,20	78,44	149,58	232,15	313,82
<b>2.- Personal Administrativo, Informático y Telefonista.</b>					
<b>Oficial 1º</b>	39,20	78,44	155,87	233,94	313,82
<b>Oficial 2º</b>	38,13	77,93	156,87	233,94	311,73
<b>Auxiliar Administrativo</b>	38,05	76,11	152,25	228,42	305,81
<b>Cajero</b>	37,98	75,99	152,25	228,42	305,81
<b>Operador</b>	38,05	76,11	162,84	228,42	305,81
<b>Grabador</b>	38,05	76,11	162,84	228,42	304,95
<b>Telefonista</b>	37,44	74,89	149,58	224,93	299,08
<b>Cobrador</b>	37,44	74,89	149,58	224,93	299,08
<b>3.- Personal de Operativa, Movimiento y Mantenimiento.</b>					
<b>Conductor Mecánico</b>	38,70	77,37	154,78	232,15	309,54
<b>Conductor 1º</b>	38,70	77,37	154,78	232,15	309,54
<b>Conductor 2º</b>	38,22	76,71	153,24	229,83	306,40
<b>Jefe de Equipo</b>	38,52	77,19	154,47	231,67	308,86
<b>Factor / Gestor de Operativa</b>	38,50	76,98	153,72	230,55	307,41
<b>Mozo Especialista / Conductor de Carr</b>	37,98	75,99	151,77	227,68	303,55
<b>Mozo</b>	37,35	75,99	149,36	224,02	298,71
<b>Oficial 1º Mantenimiento</b>	38,54	78,44	154,19	231,26	308,36
<b>Oficial 2º Mantenimiento</b>	38,54	78,44	154,19	231,26	308,36
<b>Encargado de Mantenimiento</b>	38,79	77,57	155,12	232,72	284,12

## CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE COSLADA

### ANEXO III

#### Tabla de horas extraordinarias 2008

	Precio Hora / Euro	Compensación Descanso
<b>Directivos, Personal Técnico, Supervisor y Comercial.</b>		
<b>Director</b>	14,44	1 hora ordinaria
<b>Manager</b>	13,59	1 hora ordinaria
<b>Supervisor/ Jefe de Equipo Comercial</b>	12,74	1 hora ordinaria
<b>Jefe de Sección / Encargado</b>	11,88	1 hora ordinaria
<b>Jefe de Negociado</b>	11,47	1 hora ordinaria
<b>Técnico</b>	11,47	1 hora ordinaria
<b>Comercial</b>	11,05	1 hora ordinaria
<b>Personal Administrativo, Informático y Telefonista.</b>		
<b>Oficial 1º</b>	11,44	1 hora ordinaria
<b>Oficial 2º</b>	11,17	1 hora ordinaria
<b>Auxiliar Administrativo</b>	10,93	1 hora ordinaria
<b>Cajero</b>	11,02	1 hora ordinaria
<b>Operador</b>	11,03	1 hora ordinaria
<b>Grabador</b>	10,93	1 hora ordinaria
<b>Telefonista</b>	10,93	1 hora ordinaria
<b>Cobrador</b>	10,93	1 hora ordinaria
<b>Personal de Operativa, Movimiento y Mantenimiento.</b>		
<b>Conductor Mecánico</b>	11,17	1 hora ordinaria
<b>Conductor 1º</b>	11,17	1 hora ordinaria
<b>Conductor 2º</b>	11,05	1 hora ordinaria
<b>Jefe de Equipo</b>	11,16	1 hora ordinaria
<b>Factor / Gestor de Operativa</b>	11,08	1 hora ordinaria
<b>Mozo Especialista / Conductor de Carretillas</b>	10,97	1 hora ordinaria
<b>Mozo</b>	10,87	1 hora ordinaria
<b>Oficial 1º Mantenimiento</b>	11,23	1 hora ordinaria
<b>Oficial 2º Mantenimiento</b>	11,15	1 hora ordinaria
<b>Encargado de Mantenimiento</b>	11,19	1 hora ordinaria

## CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE COSLADA

### ANEXO III BIS

#### Tabla de horas extraordinarias (sábado) 2008

	Precio Hora Euros
<b>1.- Directivos, Personal Técnico, Supervisor y Comercial.</b>	
<b>Director</b>	0,90
<b>Manager</b>	0,90
<b>Supervisor/ Jefe de Equipo Comercial</b>	0,88

	Precio Hora Euros
<b>Jefe de Sección / Encargado</b>	<b>0,86</b>
<b>Jefe de Negociado</b>	<b>0,84</b>
<b>Técnico</b>	<b>0,84</b>
<b>Comercial</b>	<b>0,84</b>
<b>2.- Personal Administrativo, Informático y Telefonista.</b>	
<b>Oficial 1*</b>	<b>0,83</b>
<b>Oficial 2*</b>	<b>0,83</b>
<b>Auxiliar Administrativo</b>	<b>0,77</b>
<b>Cajero</b>	<b>0,77</b>
<b>Operador</b>	<b>0,77</b>
<b>Grabador</b>	<b>0,77</b>
<b>Telefonista</b>	<b>0,76</b>
<b>Cobrador</b>	<b>0,76</b>
<b>3.- Personal de Operativa, Movimiento y Mantenimiento.</b>	
<b>Conductor Mecánico</b>	<b>0,78</b>
<b>Conductor 1*</b>	<b>0,78</b>
<b>Conductor 2*</b>	<b>0,78</b>
<b>Jefe de Equipo</b>	<b>0,78</b>
<b>Factor / Gestor de Operativa</b>	<b>0,78</b>
<b>Mozo Especialista / Conductor de Carretillas</b>	<b>0,77</b>
<b>Mozo</b>	<b>0,76</b>
<b>Oficial 1* Mantenimiento</b>	<b>0,79</b>
<b>Oficial 2* Mantenimiento</b>	<b>0,78</b>
<b>Encargado de Mantenimiento</b>	<b>0,78</b>

**CONVENIO COLECTIVO  
DEL CENTRO DE TRABAJO DE COSLADA**

**ANEXO IV  
Tabla de nocturnidad 2008**

	Precio Hora Euros
<b>1.- Directivos, Personal Técnico, Supervisor y Comercial.</b>	
<b>Director</b>	<b>0,94</b>
<b>Manager</b>	<b>0,94</b>
<b>Supervisor/ Jefe de Equipo Comercial</b>	<b>0,91</b>
<b>Jefe de Sección / Encargado</b>	<b>0,89</b>
<b>Jefe de Negociado</b>	<b>0,87</b>
<b>Técnico</b>	<b>0,87</b>
<b>Comercial</b>	<b>0,87</b>
<b>2.- Personal Administrativo, Informático y Telefonista.</b>	
<b>Oficial 1*</b>	<b>0,86</b>
<b>Oficial 2*</b>	<b>0,86</b>
<b>Auxiliar Administrativo</b>	<b>0,80</b>
<b>Cajero</b>	<b>0,80</b>
<b>Operador</b>	<b>0,80</b>
<b>Grabador</b>	<b>0,80</b>
<b>Telefonista</b>	<b>0,79</b>
<b>Cobrador</b>	<b>0,79</b>
<b>3.- Personal de Operativa, Movimiento y Mantenimiento.</b>	
<b>Conductor Mecánico</b>	<b>0,81</b>
<b>Conductor 1*</b>	<b>0,81</b>
<b>Conductor 2*</b>	<b>0,81</b>
<b>Jefe de Equipo</b>	<b>0,81</b>
<b>Factor / Gestor de Operativa</b>	<b>0,81</b>
<b>Mozo Especialista / Conductor de Carretillas</b>	<b>0,80</b>
<b>Mozo</b>	<b>0,79</b>

	Precio Hora Euros
<b>Oficial 1* Mantenimiento</b>	<b>0,83</b>
<b>Oficial 2* Mantenimiento</b>	<b>0,81</b>
<b>Encargado de Mantenimiento</b>	<b>0,81</b>

**ANEXO V**

**Tabla de equivalencias al Acuerdo General de Transporte**

CONVENIO COLECTIVO	ACUERDO GENERAL DE TRANSPORTE
<b>GRUPO I</b> Personal Directivo, Técnico, Supervisor y Comercial	<b>GRUPO I</b> Personal superior y técnico
Director Manager / Jefe de Sección Técnico Analista Supervisor/Encargado/Jefe de Equipo Comercial Jefe de Negociado Comercial	Director de Area o departamento Director o delegado de Sucursal Titulado de grado superior / Titulado de grado medio Titulado de grado superior / Titulado de grado medio Jefe de Sección Jefe de Negociado Jefe de Negociado
<b>GRUPO II</b> Personal Administrativo, Informático y Telefonista.	<b>GRUPO II</b> Personal de Administración
Oficial 1* administrativo Oficial 2* administrativo Auxiliar administrativo Cajero Grabador Operador Telefonista Cobrador	Oficial 1* Oficial 2* Auxiliar Oficial de 2* Auxiliar Oficial de 2* Telefonista Auxiliar
<b>GRUPO III</b> Personal de Operativa	<b>GRUPO III</b> Personal de Movimiento
Jefe de Equipo Conductor Conductor mecánico Gestor de Operativa Mozo Especialista Mozo	Capataz Conductor - Repartidor de Vehículos ligeros Conductor mecánico Categoría de nueva creación Ayudante y/o Mozo especializado Mozo ordinario
<b>GRUPO III</b> Personal de Operativa	<b>GRUPO IV</b> Personal de Servicios Auxiliares
Encargado de mantenimiento Oficial 1* Mantenimiento Oficial 2* Mantenimiento	Capataz de taller o jefe de equipo Oficial de primera de oficios Oficial de Segunda de oficios

(03/18.614/08)

**Consejería de Empleo y Mujer**

Resolución de 10 de junio de 2008, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "Renault Trucks España, Sociedad Limitada" (código número 2812382).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Renault Trucks España, Sociedad Limitada", suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 27 de marzo de 2008, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

**RESUELVE**

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 10 de junio de 2008.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

**IV CONVENIO COLECTIVO  
DE "RENAULT TRUCKS ESPAÑA" 2008-2010**

Artículo 1. *Objeto del convenio.*—El presente convenio regula las relaciones entre "Renault Trucks España, Sociedad Limitada", y los trabajadores incluidos en su ámbito personal y temporal, y se