

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo y Mujer

- 45** *RESOLUCIÓN de 1 de diciembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “DHL Exel Supply Chain, Sociedad Limitada Unipersonal” (código número 2803692).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “DHL Exel Supply Chain Spain, Sociedad Limitada Unipersonal”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 19 de junio de 2009, 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 1 de diciembre de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO PRELIMINAR

El contenido del presente Convenio Colectivo ha sido pactado por la Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores, encontrándose al día de hoy la empresa ubicada en el Sector de Transporte de Mercancías por Carretera. A continuación se determinan las partes concertadoras del presente Convenio Colectivo:

POR LA EMPRESA

Dña. ESPERANZA SIERRA
D.JAVIER AMOR

POR LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES:

Dña. MAITE LAGOS OVEJERO (CC.OO.)
Dña. ADELA SAIZ MARTÍNEZ (CC.OO.)
Dña. PATRICIA HERNÁNDEZ SÁNCHEZ (CC.OO.)

El presente Convenio Colectivo debe ser editado por la Empresa y repartido a todos y cada uno de los trabajadores afectados por el mismo. En un plazo máximo de 2 meses desde la firma del mismo.

ARTICULO 1º. ÁMBITO

- **Ámbito Territorial.**- Las disposiciones del presente Convenio serán de aplicación a todos los centros de trabajo que tiene o pueda tener en el futuro la empresa DHL EXEL SUPPLY CHAIN SPAIN S.L.U., ubicados en Pol. Ind. Sonsoles C/ Camino del Alamo 23 bis ubicado, en la localidad de Fuenlabrada 28946, provincia de Madrid.

- **Ámbito Personal.**- Este Convenio afectará a la totalidad de los trabajadores, salvo las excepciones contenidas en el Artículo 1º del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 2º. VIGENCIA Y DURACIÓN

El presente Convenio, entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2009 y tendrá una duración hasta el día 31 de diciembre de 2013, independientemente de la fecha de su publicación en el B.O.C.A.M

ARTICULO 3º. DENUNCIA Y PRORROGA

Llegada la finalización de la duración del presente Convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación de un nuevo Convenio Colectivo en el mes siguiente a la finalización del mismo.

Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo será de aplicación en todo su contenido.

ARTICULO 4º. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán considerados con este carácter.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los pactos del Convenio, éste quedará sin eficacia y deberá de considerarse en su totalidad, aplicándose en su defecto, hasta nuevo acuerdo válido, el convenio precedente.

ARTICULO 5º. GARANTÍA PERSONAL

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global mejoren lo pactado en este Convenio, manteniéndose estrictamente “ad personam”.

ARTICULO 6º. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, absorben y compensan en su totalidad a las que regían anteriormente cualquiera que sea su naturaleza y origen.

ARTICULO 7º. EXCLUSIÓN DE OTROS CONVENIOS

Las mejoras de condiciones de trabajo que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, solo podrán afectar a las condiciones establecidas en el presente Convenio, cuando consideradas en cómputo global, superen las aquí pactadas.

El Acuerdo Marco firmado el 15 de junio de 2004, con anterioridad al presente Convenio, sigue vigente para el colectivo afectado por este Convenio, en lo que le sea de aplicación.

Todas las mejoras que determinen las disposiciones emanadas del poder legislativo, serán de aplicación automática.

ARTICULO 8º. COMISIÓN PARITARIA

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las de interpretar auténticamente el Convenio Colectivo, el arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por las partes, vigilar el estricto cumplimiento de lo pactado y analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

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 a la vía establecida en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, de 22 de noviembre de 1994, y su Reglamento, publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid de 16 de julio de 1998 y 3 de octubre de 2000.



La solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este acuerdo, o cualquier otro que afecten a los trabajadores y empresa incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional citado en el apartado anterior.

La asistencia al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid o cualquier otro órgano de intermediación, independientemente de quien realice el requerimiento, tendrá la consideración de día de negociación a cargo de la empresa, y por tanto no computará como utilización de horas sindicales.

La comisión se reunirá en el plazo de diez días hábiles, desde que lo solicite cualquiera de las partes. A los efectos de notificación escrita que, los trabajadores o empresa deseen remitir, esta se dirigirá al centro ubicado en el domicilio: Polígono Industrial "Sonsoles" ubicado en la localidad de Fuenlabrada, provincia de Madrid.

La Comisión estará compuesta por parte de la Empresa: De tres personas, que designe en su momento la Empresa. Y como Representantes de la parte Social: tres personas, que designe en su momento el Comité de Empresa.

Ambas partes nombrarán un Presidente y Secretario, cada uno de los cuales pertenecerá a una de las partes, tanto de la empresa como de la representación social, turnándose por periodos de un año.

CAPITULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTICULO 9º. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

En todo lo referente a la organización del trabajo, la Dirección de la Empresa, actuará de acuerdo a lo establecido en el presente convenio y, en relación con el artículo 5 y 20 del Estatuto de los Trabajadores, y la Legislación Vigente en cada momento.

El personal, ejecutará normalmente su trabajo habitual bajo las directrices de sus jefes, siempre dentro de los cometidos propios de su categoría profesional o de los afines de su grupo profesional.

ARTICULO 10º. CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO

Los trabajadores podrán ser ocupados en tareas o cometidos distintos a los de su categoría profesional por los espacios de tiempo mínimos en que no tengan trabajo en dicho categoría, sin que la asignación de tales tareas o cometidos pueda suponer sustitución de las tareas propias de la categoría que el interesado ostente.

Estos cambios o variaciones de puesto de trabajo por necesidades del servicio, se harán siempre respetando la categoría profesional y la retribución total, excepto en los casos de aquellos mandos, que por dimisión, dejarán de percibir los complementos inherentes al puesto, pasando a la categoría profesional que ostentara anteriormente. De todo ello se informará a los Representantes de los Trabajadores y, se les dará cuenta de las reclamaciones que por los interesados se produzcan.

ARTICULO 11º. TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR

La empresa podrá disponer que su personal realice trabajos de categoría superior a aquellos en que está clasificado, no como ocupación habitual sino en casos excepcionales de necesidad perentoria.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año y ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

De la situación expuesta en el párrafo anterior, la Dirección de la empresa deberá facilitar con carácter trimestral a la representación legal de los trabajadores, todas aquellas personas que se encuentren en la situación de desempeño de trabajo de superior categoría y el tiempo desempeñado.

Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité, o en su caso de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la Jurisdicción Social.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no procede legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

ARTICULO 12º. CATEGORÍAS, GRUPOS Y NIVELES

Los grupos, niveles y las categorías serán las que se relacionan en este artículo y, se describen sus funciones en el Capítulo XII, salvo los que figuran en los niveles I,II y III los cuales son niveles retributivos mínimos reflejados en las tablas salariales y para los que no se definen funciones.

GRUPO ADMINISTRACION

NIVEL I

Director General
Director de Departamento/Controlling

NIVEL II

Diplomado Técnico
Licenciado
Analista Programador
Analista
Jefe de Departamento/Jefe de Tráfico

NIVEL III

Subjefe de Departamento/Subjefe de Tráfico
Jefe de zona
Técnico administración de personal
Asistente técnico UNP
Asistente técnico informático
Operativo C. Tráfico

NIVEL IV/CATEGORÍAS DEFINIDAS

Oficial 1ª Administrativo
Oficial 2ª Administrativo
Oficial 3ª Administrativo
Auxiliar 1º Administrativo
Auxiliar 2º Administrativo

Tanto la creación de una nueva categoría, como la eliminación de cualquiera de las categorías existentes en este artículo, y que, son las únicas aplicables en el centro de trabajo a que se refiere el presente Convenio Colectivo, sólo se podrá realizar mediante acuerdo expreso de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo (Dirección de Empresa y Representación Legal de los Trabajadores) en el que se definirá funcionalidad y retribución en caso de nueva creación o la reclasificación de las personas adscritas a una categoría eliminada.

Igualmente se definen las siguientes promociones automáticas en base a la antigüedad en la empresa y los distintos usos de las diferentes categorías:

ADMINISTRACION	
AUXILIAR 2ª ADMINISTRATIVO	Exclusivamente contratación ETT's
AUXILIAR 1ª ADMINISTRATIVO	Contratación temporal con contrato DHL EXEL SUPPLY CHAIN SPAIN S.L.U., e indefinidos hasta su promoción a oficial 3ª administrativo
OFICIAL 3ª ADMINISTRATIVO	Se adquiere esta categoría automáticamente a los 3 años de antigüedad en la empresa.
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	Se adquiere esta categoría automáticamente a los 8 años de antigüedad en la empresa
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	Se adquiere esta categoría automáticamente a los 13 años de antigüedad en la empresa

ARTICULO 13º. ASCENSOS.

POR CAPACITACIÓN.- Cuando la Empresa estime conveniente la creación de nuevos puestos de trabajo o categorías, se cubrirán prioritariamente por los trabajadores del centro siempre que reúnan las condiciones adecuadas para ello.

La Empresa publicará y convocará las vacantes en las categorías inferiores y, las pruebas de aptitud para dichos ascensos consistirán en pruebas culturales, psicotécnicas y prácticas.

Durante la realización de las pruebas, deberá estar presente un miembro del Comité de Empresa y se le deberá proporcionar los resultados de las pruebas cuando lo estime oportuno.

El periodo de formación que se le dará a los trabajadores seleccionados se determinará en su momento.

El personal seleccionado, será sometido a un periodo de prueba en su nuevo puesto de trabajo de dos meses para todas las categorías. Una vez transcurrido dicho plazo y, el trabajo desarrollado haya sido satisfactorio, adquirirá de forma automática la nueva categoría, de no ser así, volverá a su puesto y categoría anterior.

Si la categoría adquirida conlleva responsabilidad de mando, el trabajador podrá solicitar por escrito a la Dirección del Centro, con copia al Comité de Empresa su renuncia a la misma con dos meses de antelación, en este caso el trabajador adquirirá la categoría de la que procedía y, perderá todos los derechos que ostente la categoría a la que renuncia.

ARTÍCULO 14º. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

La estabilidad en el empleo debe ser un compromiso ineludible de la Empresa con los trabajadores y un factor primordial en el servicio prestado a los clientes.

A tal efecto, tendrá lugar una reunión anual de la comisión paritaria interpretadora del presente convenio, donde existirá obligación de informar adecuadamente a la

representación legal de los trabajadores de la evolución del empleo dentro del ámbito territorial del presente Convenio de la empresa DHL EXEL SUPPLY CHAIN SPAIN S.L.U. con exhaustivo balance de toda la temporalidad que exista, incluyendo subcontratas, para su posterior análisis, racionalizando en la medida de lo posible la temporalidad.

Los trabajadores fijos en plantilla tendrán derecho a permanecer en el puesto de trabajo de manera prioritaria con respecto a la contratación eventual o temporal, llevada a efecto directamente por la Empresa, o a través de empresas de trabajo temporal ante cualquier externalización a terceros que tuviera la empresa en alguna de las actividades propias de la misma. Todo ello debe garantizarse, incluso si fuera necesario para tal fin, con el traslado o recolocación de los trabajadores en otro centro de trabajo.

Los trabajadores afectados por el presente convenio deberán ser informados con carácter previo de las ofertas de trabajo que se produzcan en la creación de nuevos centros de trabajo, a los que podrán ser adscritos en las condiciones laborales que en su momento se determinen o se pacten.

Con la finalidad de mantener una auténtica estabilidad de empleo, la empresa se compromete en el ámbito del convenio, a tener a 31 de diciembre de cada año al menos los siguientes porcentajes de plantilla fija del total de las horas reales de trabajo (FTE'S)

AÑO 2009: 50% FIJOS

AÑO 2010: 60% FIJOS

AÑO 2011: 65% FIJOS

AÑO 2012: 70% FIJOS

AÑO 2013: 75% FIJOS

La formula empleada para el cálculo será la siguiente:

$$(\text{Horas plantilla fija/Horas reales de trabajo}) \times 100 = X\%$$

Si $X > 75 \%$ no existirá obligación de realizar contrataciones indefinidas hasta cubrir el 75 %

Si $X < 75 \%$ existirá obligación de realizar contrataciones indefinidas hasta cubrir el 75 %

Las horas plantilla fija, serán aquellas resultantes de multiplicar el número de fijos a 31 de Diciembre por la jornada anual de convenio. Se tendrán en cuenta como horas plantilla fija, las del personal que se encuentra en situación de reserva del puesto de trabajo.

Las horas reales de trabajo (FTE'S) serán la suma de las horas fijas y eventuales (contratos, horas extras y ETT'S) solo pudiendo descontar las horas de contrato de interinidad por I.T. y maternidad.

De esta información se dará cuenta al Comité de Empresa trimestralmente.

El personal a contratar se realizará preferentemente en las categorías de entrada en Administración y preferentemente consolidando a personal contratado con mayor antigüedad.

CAPITULO III

CONTENIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 15º. FORMA DEL CONTRATO

Los contratos se formalizarán por escrito en los términos establecidos en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

La dirección del centro facilitará al Comité de Empresa la Copia Básica de los contratos de trabajo afectados por el presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 16º. INGRESO AL TRABAJO Y PERIODO DE PRUEBA

En lo referente al ingreso al trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

En el periodo de prueba se estará a lo dispuesto en el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores y dará comienzo el día de alta del trabajador en la Empresa, finalizando cuando haya transcurrido el periodo establecido.

Cuando se produzca alguna de las situaciones reconocidas legalmente como Causas de Suspensión del Contrato de Trabajo, artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, interrumpirá el periodo de prueba, reiniciándose el mismo cuando finalice la causa motivadora de la suspensión.

CAPITULO IV

TIEMPO DE TRABAJO

ARTICULO 17º. JORNADA LABORAL: DIARIA, SEMANAL Y ANUAL.

La jornada diaria laboral será de 8 horas de trabajo efectivo.

La jornada semanal será de 40 horas de trabajo efectivo.

Las horas totales de trabajo efectivo anuales serán 1.760 horas.

Los días de trabajo anuales serán de 220 días a 8 horas por día de trabajo efectivo.

Todos los trabajadores tendrán 25 minutos para el bocadillo, que se considera trabajo efectivo según Convenio.

Se reconocen 5 minutos de trabajo efectivo para cambio de ropa, ordenar mesa, cambio de turno, etc. a la hora de la salida del personal al finalizar la jornada.

Con carácter general se establece una Jornada anual de 1760 horas de trabajo efectivo, con los siguientes turnos y horarios:

- Turno de mañana: De 6 a 14 h
- Turno de mañana: de 7 h a 15h y 7;15 h a 15,15 h.
- Turno de tarde: De 14,00 h. a 22,00 h.
- Turno de noche: De 22,00 h. a 6,00 h.
- Turno partido: De 9,00 h. a 14,00 h. y de 15 a 18 h
De 8;30 a 14h de 15,30 a 18h.

La jornada laboral, se realizará de lunes a viernes en todos los turnos, excepto en el turno de noche que existirá también de domingo a jueves.

ARTICULO 18°. DESCANSO SEMANAL, FIESTAS Y PERMISOS

En este artículo, ambas partes se acogen a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, la empresa declara como días no laborables el 24 y 31 de diciembre, en atención a su significación.

Las fiestas laborales para cada año, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. Se definirá para cada año, el calendario igual al calendario laboral oficial para la Comunidad Autónoma de Madrid (fiestas nacionales y de la Comunidad) y siendo las locales las de Madrid capital.

El exceso de jornada que se pueda producir por las características del calendario anual, descontado el periodo vacacional, festivos y el 24 y 31 de diciembre, y considerando la jornada anual laboral se debe compensar al trabajador con días de descanso en la forma que se determine por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y Representación Legal de los Trabajadores para cada año. Estando las partes obligadas a negociar dicho acuerdo en el mes de enero de cada año.

ARTICULO 19°. VACACIONES ANUALES

El personal acogido al presente Convenio disfrutará de un periodo de vacaciones anuales de veintidós días laborables. El periodo de disfrute de las vacaciones estará comprendido entre las fechas del 15 de junio al 15 de septiembre para el personal fijo en plantilla. Como viene siendo habitual se disfrutarán por turnos rotativos.

El personal contratado eventualmente disfrutará las vacaciones en función al tiempo trabajado: 1,83 días laborables por mes trabajado o parte proporcional.

Si cualquier empleado causara baja por la extinción de la relación laboral que le unía a la empresa antes del 31 de diciembre y hubiere disfrutado más días de vacaciones que las que le corresponden, estos serán descontados en el finiquito.

Si el empleado estuviera de baja por Incapacidad Temporal al comienzo de sus vacaciones, tendrá derecho a que se le fije un nuevo periodo, en fechas distintas a las descritas para los turnos rotativos.

Si el empleado que estando disfrutando sus vacaciones causara baja por Incapacidad Temporal, tendrá derecho a que se le fije un nuevo periodo, si la baja temporal es superior a quince días.

Para todo el personal que está fijo en plantilla las vacaciones se darán por disfrutadas al 31 de diciembre de cada año.

Los empleados que tomen sus vacaciones, voluntariamente, entre los meses de Enero a Mayo inclusive los 22 días laborables ininterrumpidamente, serán retribuidos con una cantidad económica de 412.747 €.

Si en el periodo anterior del mes de Enero a Mayo inclusive, tomara voluntariamente 11 días laborables de vacaciones o más días de vacaciones, será retribuido con la parte proporcional al importe señalado por los 22 días.

El máximo de personas solicitantes no podrá ser superior al 10%, respetándose el orden de peticiones.

ARTICULO 20º. HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias se abonarán a precio único, cuya cuantía se refleja para cada categoría en la tabla del ANEXO III.

Las horas extraordinarias realizadas en sábados, domingos ó festivos y horas extraordinarias nocturnas se abonarán en función a la tabla del ANEXO III, incrementándolas en el 100%.

ARTICULO 21º. TRABAJO NOCTURNO

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, que realice sus servicios entre las 22:00 horas de la noche y las 6:00 horas de la mañana, percibirá un plus de nocturnidad por el importe de 431.094 € con carácter mensual (doce pagas), y teniendo la consideración de retribución fija para dicho personal.

ARTICULO 22º. COMPENSACION HORAS DE TRABAJO FUERA DE LA JORNADA HABITUAL

Dadas las peculiaridades existentes en nuestro trabajo diario con grandes desviaciones en periodos de tiempo muy cortos, se pacta la posibilidad con carácter voluntario de compensar horas de trabajo realizadas fuera de la jornada por días de descanso no acumulables al periodo anual de vacaciones. Los días de descanso se pactarán entre el trabajador y su Jefe inmediato superior.

Cada cinco horas de exceso, serán compensadas con un día de descanso.

Cada tres horas de exceso, serán compensadas con cuatro horas de descanso.

CAPITULO V

RÉGIMEN ECONÓMICO

ARTICULO 23º. ESTRUCTURA DEL SALARIO

Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio Colectivo estarán constituidas por el Salario Convenio y los complementos del mismo.

Todas las nóminas contemplarán, como mínimo, y estarán confeccionadas en base a los conceptos y cuantías económicas que se reflejan en el presente convenio y que suponen los mínimos legales para cualquier trabajador del centro de trabajo.

Las tablas del ANEXO I (Salario Convenio) y ANEXO II (Antigüedad) corresponden a jornada completa.

ARTICULO 24º . SALARIO CONVENIO

Se considera Salario Convenio a la suma de los siguientes conceptos retributivos:

- * Salario Convenio.

Se hará constar en la tabla del Anexo I (Salario Convenio) y II (Antigüedad), la suma total de todos los conceptos fijos por categoría: mensual y anual.

ARTICULO 25º. ANTIGÜEDAD

La antigüedad, se hará efectiva en la cuantía que se establece en el anexo II, sin perjuicio del incremento y revisión salarial que se pacte.

El salto de antigüedad a 1 de Enero de cada año se mantiene en vigor para la plantilla que figure de alta en la empresa con fecha anterior al 1 de Enero del 2008.

Todos los trabajadores que se incorporen a partir de la firma del presente convenio a la plantilla de la empresa en este centro de trabajo, su antigüedad comenzara a devengar en la fecha en que el trabajador cumpla los años que determina el Anexo II (Antigüedad).

ARTICULO 26º. INCREMENTO SALARIAL

AÑO 2010:

Se pacta un incremento salarial inicial de un 3,5 % para todos los conceptos (fijos y variables), para el año 2010, con efecto desde 1 de enero de 2010. Regularizando las tablas de acuerdo a este incremento y quedando según aparecen en los anexos I, II, III y IV de este convenio.

AÑO 2011:

Se pacta un incremento salarial inicial de un 3,5 % para todos los conceptos (fijos y variables), para el año 2011, con efecto desde 1 de enero de 2011. Regularizando las tablas de acuerdo a este incremento y quedando según aparecen en los anexos I, II, III y IV de este convenio.

AÑO 2012:

Se pacta un incremento salarial inicial de un 3,5 % para todos los conceptos (fijos y variables), para el año 2012, con efecto desde 1 de enero de 2012. Regularizando las tablas de acuerdo a este incremento y quedando según aparecen en los anexos I, II, III y IV de este convenio.

AÑO 2013:

Se pacta un incremento salarial inicial de un 3,5 % para todos los conceptos (fijos y variables), para el año 2013, con efecto desde 1 de enero de 2013. Regularizando las tablas de acuerdo a este incremento y quedando según aparecen en los anexos I, II, III, IV de este convenio.

ARTICULO 27º. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL**AÑO 2009:**

Cuando se publique por el INE el IPC real del año 2009, se abonará la diferencia existente entre el IPC real + 0,50 y el 3,5 % para todos los conceptos, siempre que el IPC real + 0,50 sea superior al 3,5% y solo al alza.

FORMULA DE APLICACIÓN: $(IPC\ REAL + 0.50\%) > 3,5\% AL\ ALZA = DIFERENCIA (IPCREAL + 0,5\%) - 3,5\%$

Si diera lugar el abono de la diferencia, el pago de la diferencia se realizará en enero de 2010 sobre todos los conceptos, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2009 y se procederá a la actualización y regularización de tablas y sirviendo dichas tablas actualizadas como punto de partida para la aplicación del incremento salarial correspondiente al año 2010.

AÑO 2010:

Cuando se publique por el INE el IPC real del año 2010, se abonará la diferencia existente entre el IPC real + 0,50 y el 3,5 % para todos los conceptos, siempre que el IPC real + 0,50 sea superior al 3,5% y solo al alza.

FORMULA DE APLICACIÓN: $(IPC\ REAL + 0.50\%) > 3,5\% AL\ ALZA = DIFERENCIA (IPCREAL + 0,5\%) - 3,5\%$

Si diera lugar el abono de la diferencia, el pago de la diferencia se realizará en enero de 2011 sobre todos los conceptos, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2010 y se procederá a la actualización y regularización de tablas y sirviendo dichas tablas

actualizadas como punto de partida para la aplicación del incremento salarial correspondiente al año 2011.

AÑO 2011:

Cuando se publique por el INE el IPC real del año 2011, se abonará la diferencia existente entre el IPC real + 0,50 y el 3,5 % para todos los conceptos, siempre que el IPC real + 0,50 sea superior al 3,5% y solo al alza.

FORMULA DE APLICACIÓN: $(IPC\ REAL + 0.50\%) > 3,5\%$ AL ALZA = DIFERENCIA $(IPCREAL + 0,5 \%) - 3,5\%$

Si diera lugar el abono de la diferencia, el pago de la diferencia se realizará en enero de 2012 sobre todos los conceptos, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2011 y procederá a la actualización y regularización de tablas y sirviendo dichas tablas actualizadas como punto de partida para la aplicación del incremento salarial correspondiente al año 2012.

AÑO 2012:

Cuando se publique por el INE el IPC real del año 2012, se abonará la diferencia existente entre el IPC real + 0,50 y el 3,5 % para todos los conceptos, siempre que el IPC real + 0,50 sea superior al 3,5% y solo al alza.

FORMULA DE APLICACIÓN: $(IPC\ REAL + 0.50\%) > 3,5\%$ AL ALZA = DIFERENCIA $(IPCREAL + 0,5 \%) - 3,5\%$

Si diera lugar el abono de la diferencia, el pago de la diferencia se realizará en enero de 2013 sobre todos los conceptos, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2012 y se procederá a la actualización y regularización de tablas y sirviendo dichas tablas actualizadas como punto de partida para la aplicación del incremento salarial correspondiente al año 2013.

AÑO 2013:

Cuando se publique por el INE el IPC real del año 2013 se abonará la diferencia existente entre el IPC real + 0,50 y el 3,5 % para todos los conceptos, siempre que el IPC real + 0,50 sea superior al 3,5% y solo al alza.

FORMULA DE APLICACIÓN: $(IPC\ REAL + 0.50\%) > 3,5\%$ AL ALZA = DIFERENCIA $(IPCREAL + 0,5 \%) - 3,5\%$

Si diera lugar el abono de la diferencia, el pago de la diferencia se realizará en enero de 2014 sobre todos los conceptos, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2013 y se procederá a la actualización y regularización de tablas y sirviendo dichas tablas actualizadas como punto de partida para la aplicación del incremento salarial correspondiente al año 2014.

ARTICULO 28º. PAGAS EXTRAORDINARIAS

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo percibirá anualmente cuatro pagas extraordinarias, cada una de estas pagas extraordinarias consistirá en una mensualidad del salario convenio más la antigüedad de cada trabajador.

Cada paga será proporcional al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por trimestres naturales del año en que se devenguen y se harán efectivos los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año.

ARTICULO 29º. LIQUIDACIÓN Y PAGO

La liquidación y el pago del salario se harán efectivos los días veintidós de cada mes y se efectuará mediante transferencia bancaria.

ARTICULO 30º. COMIDAS

A todos los trabajadores que realicen sus funciones en turno partido se les abonará el importe de 8,54 € para el año 2009 en concepto de comida por día asistido. Si en algún momento pasaran al turno continuado dejarían de percibir la ayuda para comida.

Los empleados que excedan de su jornada habitual, percibirán para el año 2009 una ayuda para comida de 1,66 €, por cada hora de exceso.

ARTICULO 31º. ANTICIPOS

El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, como máximo dos al mes y estos en su conjunto, no podrán exceder del 25 % de una mensualidad.

ARTICULO 32º. PLUS DESPLAZAMIENTO

Se establece un plus desplazamiento para la siguiente situación:

Personal Pinto 2,55 € día trabajado

El importe antes relacionado corresponde al año 2009.

Personas afectadas:

Maria Teresa Lagos Ovejero

Adela Saiz Martínez

ARTICULO 33º. PLUS MANDO, POR DESARROLLAR FUNCIONES DE JEFE DE EQUIPO

El trabajador que, tomando parte directamente en el trabajo a realizar, vigila y dirige al propio tiempo un determinado grupo integrado por personal de su propia categoría y/o inferiores, percibirá un plus de mando de 64.36 € por paga.

A esta función adicional y remuneración salarial, se accederá mediante propuesta de la Dirección de la Empresa, de la cual se dará cuenta al Comité de Empresa.

CAPITULO VI

BENEFICIOS SOCIALES

ARTICULO 34º. I.T. (INCAPACIDAD TEMPORAL)

Tendrá la consideración de Incapacidad Temporal: Enfermedad común, Enfermedad profesional, Accidente laboral, Accidente no laboral.

La empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% de las retribuciones fijas de una mensualidad normal anterior a la fecha de la baja, es decir Salario Convenio, Antigüedad, Plus Nocturnidad.

Dicho complemento se iniciará el primer día de baja y durará el tiempo que el trabajador permanezca en situación de Incapacidad Temporal.

ARTICULO 35º. PRESTAMOS

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, con una antigüedad mínima de un año, podrá solicitar la concesión de un préstamo, acreditando necesidades imprevistas.

No devengarán interés alguno cuando su cuantía no sea superior a 2.286,92 €, a devolver en un año ó, aún superando esta cantidad, pero sin rebasar la cuantía de 3421.21 € a devolver en un año, cuando se trate de enfermedad grave que afecte al propio trabajador o familiares directos que dependan del mismo, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación fiscal que resulte de aplicación.

El fondo de préstamo lo formará el 1,5 % de la masa salarial al 31 de diciembre del año anterior y el fondo disponible será la diferencia entre el 1,5% de masa salarial y el fondo utilizado.

Para el año 2009 se establece como fondo de préstamo el importe de 16.049,76 €.

ARTICULO 36º. PÓLIZA DE VIDA Y ACCIDENTE

La empresa está obligada a tener suscrita una Póliza de Seguro de Accidentes. La póliza de Seguro de Accidentes suscrita por la compañía, en la que se incluya a todo el personal, tendrá las siguientes coberturas como mínimo:

- Cubre los accidentes, sean laborales o no, durante las 24 horas del día.
- Garantiza una indemnización equivalente a dos anualidades de las retribuciones brutas fijas del empleado en caso de Muerte y doble en caso de Invalidez Permanente Total y también en caso de Invalidez Permanente Absoluta, no siendo acumulables estas garantías por el mismo hecho causante en los casos de invalidez.
- Para Invalidez Parcial la póliza contempla un baremo con las indemnizaciones que correspondan.

- Gastos de curación ilimitados hasta dos años y gastos de salvamento hasta 601,01 €.

Asimismo, la empresa está obligada a tener suscrita una Póliza de Seguro de Vida en la que se incluye a todo el personal y que tendrá las siguientes coberturas como mínimo:

- En caso de muerte por enfermedad, un año de retribuciones brutas fijas del empleado, por una sola vez.
- En caso de invalidez permanente absoluta e invalidez permanente total por enfermedad, un año de retribuciones fijas del empleado, por una sola vez.

Cuando la empresa estime conveniente el cambio de las pólizas, y siempre respetando las coberturas antes reseñadas, tanto de Accidentes como la del Seguro de Vida, deberá comunicarse con carácter previo dicho cambio tanto al Comité de Empresa, como a los Delegados de Prevención, el mismo, facilitando información sobre los datos de las nuevas pólizas, en lo que a coberturas se refiere, incluso existiendo una reunión con estos últimos, si así lo solicitan.

La empresa adquiere el compromiso de tramitar en tiempo y forma la documentación y realizar diligentemente la gestión de la activación de las pólizas.

ARTICULO 37.- JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA

Los empleados de DHL EXEL SUPPLY CHAIN SPAIN S.L.U. se jubilarán como máximo a los 65 años siempre y cuando tengan cubierto el periodo de carencia mínimo y reúnan los requisitos exigidos por la legislación vigente para tener derecho a pensión de jubilación en el sistema de la Seguridad Social.

En sustitución de los premios por jubilación anticipada o desvinculación establecidos en el anterior convenio colectivo, que se suprimen, se pacta la obligatoriedad para la empresa de aceptar la jubilación parcial anticipada en el porcentaje del 85%, con la simultanea contratación de otro trabajador, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, redactado por la Ley 12/2001, de 9 de julio.

A estos efectos el trabajador contratado mediante el sistema de relevo, podrá pertenecer dentro del mismo grupo profesional, a una categoría profesional distinta a la del jubilado parcialmente.

Ejercitada por el trabajador su opción a la jubilación parcial, en las condiciones antes indicadas, el 15% de las jornadas que se mantiene como contrato a tiempo parcial, se considerará a todos los efectos como permiso retribuido desde el momento en que se formalice la jubilación parcial. La retribución a satisfacer por la empresa se calculará sobre la cuantía que en cada caso tenga cada trabajador en sus retribuciones. Las vacaciones que le corresponda proporcionalmente al trabajador por el periodo de actividad referido, de entienden como disfrutadas en este periodo retribuido

En el caso de que se produzca un cambio sustancial en la regulación legal de esta modalidad de jubilación parcial, se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio para acordar lo que proceda.

ARTICULO 38º. PREMIO DE JUBILACIÓN

La Empresa abonará en un pago único de 3/12 de la retribución bruta del año anterior trabajado en el momento de la jubilación a los 65 años de edad. Estas cantidades se consideran brutas, siendo los impuestos por cuenta del empleado.

En relación a los empleados que opten por la Jubilación Parcial, percibirán como pago único en el momento de la jubilación a los 65 años, los 3/12 de la retribución bruta del año anterior, correspondiente a su categoría y antigüedad por el total recogido en las tablas salariales I y II anexas y plus de nocturnidad del anexo IV a este convenio.

ARTICULO 39º. PREMIO POR 15 AÑOS DE ANTIGÜEDAD

Todos los trabajadores que hayan trabajado permanentemente en DHL EXEL SUPPLY CHAIN SPAIN S.L.U, (antes denominada Danzas S.A.) durante 15 años ininterrumpidos percibirán un premio de antigüedad consistente en un reloj de oro Omega. Además de un día de asueto que se disfrutará en el mes que se cumple o en los dos meses posteriores de común acuerdo entre empresa y trabajador.

Aquellos trabajadores que procedan de otras compañías tendrán derecho a este premio cuando efectivamente hayan permanecido 15 años en DHL EXEL SUPPLY CHAIN SPAIN S.L.U. (antes denominada Danzas S.A.).

ARTICULO 40º. PREMIO POR 25 AÑOS DE ANTIGÜEDAD

Al cumplir 25 años en las mismas condiciones anteriormente descritas en el artículo anterior, percibirán un 1/10 de su salario bruto anual, siendo los impuestos a cargo del empleado. Además de un día de asueto coincidente con la fecha en que se cumpla los 25 años o en los dos meses posteriores de común acuerdo entre empresa y trabajador.

ARTICULO 41º. TRANSPORTE DE PERSONAL

Con motivo del cambio de centro que tuvo lugar desde la localidad de Fuenlabrada al nuevo centro de en el polígono "Sonsoles" en la localidad de Fuenlabrada se acuerda que todos los trabajadores afectados por dicho cambio de centro que ostentaran el derecho a la antigua ruta de autobús en el antiguo centro ubicado en el polígono "Cobo Calleja", percibirá en concepto de Plus transporte, de naturaleza extrasalarial, el equivalente al kilometraje realizado diariamente conforme a precio establecido en el presente Convenio, desde su domicilio actual hasta el nuevo centro de trabajo en el polígono de "Sonsoles".Fuenlabrada.

A continuación se relacionan a los trabajadores con derecho a Plus Transporte:

María Teresa Lagos Ovejero
Adela Saiz Martínez

ARTICULO 42º. BECAS PARA FORMACIÓN

Al objeto de facilitar a los trabajadores la ampliación de su formación, siempre que los estudios a realizar sean de interés para el desarrollo del trabajo bajo la presentación de justificante, la empresa establece una ayuda económica que no podrá superar los 414,83 por curso académico, para el año 2009.

ARTICULO 43º. AYUDA PARA LIBROS

Los trabajadores que lleven en la compañía como mínimo un año y con hijos solteros en edades comprendidas entre los tres y veinticinco años, percibirán las siguientes cantidades, en función al siguiente desglose:

- Realizando estudios con edades de 3 a 5 años 34,5 €
- Realizando estudios con edades de 6 a 12 años 48,13 €
- Realizando estudios con edades de 13 a 17 años 55,32 €
- Realizando estudios con edades de 18 a 25 años 138,27 €

Estas cantidades serán para el año 2009

Todos los centros académicos deben estar homologados por el Ministerio de Educación y Cultura. El pago de estas ayudas por parte de la Empresa se realizará en el mes de octubre.

Para la percepción de esta ayuda, la empresa, se reserva el derecho a pedir en cualquier momento los justificantes de pago.

ARTICULO 44º. AYUDA PARA HIJOS DISMINUIDOS

Se abonarán 128,62 € brutos por doce meses para aquellos trabajadores que tengan reconocida esta ayuda por la Seguridad Social o bien según criterio de la compañía en algunos otros casos. Esta cantidad será de aplicación para el año 2009

ARTICULO 45º. PREMIO POR MATRIMONIO O PAREJA DE HECHO

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo y que tenga una antigüedad efectiva, mínima de un año, tendrá una gratificación de 192,94 € al contraer matrimonio o formar pareja de hecho, sólo tendrán el derecho por una sola vez y, deben presentar a la Empresa la documentación que lo justifique, mediante acreditación de certificado de Registro Oficial. Esta cantidad será de aplicación para el año 2009

ARTICULO 46º. ROPA DE TRABAJO

La empresa facilitará el equipo necesario para desarrollar el trabajo en buenas condiciones de seguridad e higiene.

Con el fin de adecuar y mejorar la calidad de las prendas de trabajo se da potestad a los delegados de prevención para que junto con la empresa, y de mutuo acuerdo, puedan realizar la elección de las prendas, y las modificaciones en cuanto a número, tipo y frecuencia consideren oportunas con el fin antes señalado.

ARTÍCULO 47º. SEGURO DE GAFAS

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, siempre que quede razonablemente demostrado, que en el desempeño de sus funciones sufra un incidente en el que se produzca un deterioro de sus gafas, percibirá por parte de la empresa el importe de su arreglo o sustitución. Para la percepción de esta ayuda deberá existir constancia del incidente y se deberá presentar factura del arreglo o compra.

Con el fin de evitar fraude o abuso, la percepción de esta cobertura queda supeditada a la conformidad y juicio de la empresa una vez evaluado el percance.

ARTÍCULO 48º. EXTERIORIZACIÓN DE CAPITALES.

En la actualidad la empresa debe tener externalizados aquellos compromisos en cumplimiento con la Ley 30/1995 de 8 de noviembre, y el R.D. 1588/1999 de 15 de octubre y demás legislación aplicable.

Si la empresa, previa información y acuerdo con el Comité de Empresa optara por la vía de formalizar un Plan de Pensiones, ésta se compromete a dotar íntegramente las cantidades que correspondan según el estudio actuarial.

Además, en principio, la empresa podría contemplar otras aportaciones adicionales e incluir aportaciones de los partícipes.

Durante la vigencia del presente convenio, de todo lo expuesto en este artículo se realizará un seguimiento, mediante una reunión anual por la Comisión Paritaria, en la que de manera monográfica se trate, aportando por la empresa la documentación referente a este tema.

CAPITULO VII**PERMISOS****ARTICULO 49º. PERMISOS RETRIBUIDOS**

El trabajador, previo aviso y justificación adecuada, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

MOTIVO	TIEMPO
1. En caso de matrimonio o pareja de hecho , acreditado mediante certificado de Registro Oficial.	Dieciséis días naturales. Las nupcias que se celebren en día de descanso del trabajador, los dieciséis días naturales, comenzarán a computarse desde el primer día laboral del trabajador siguiente a las nupcias.
2. En caso de nacimiento de hijos .	Cuatro días hábiles. La interrupción de contrato por paternidad acogido a legislación vigente se podrá disfrutar de manera continuada a éste permiso.
3. En caso de fallecimiento de cónyuge, padres, hijos y hermanos.	Cuatro días naturales.
4.a En caso de enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos. 4.b En el supuesto que el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto.	a. Dos días naturales. b. Cuatro días naturales.
5.a. En caso de enfermedad grave del cónyuge, hijos o padres, entendiéndose por enfermedad grave los casos en que exista hospitalización o intervención quirúrgica. 5.b En el supuesto que el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto.	a Tres días naturales. b. Cinco días naturales.
6. Por traslado del domicilio habitual.	Dos días naturales.
7. Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal .	Por el tiempo indispensable.
8. Por matrimonio de hijos y hermanos .	Dos días naturales.
9. Permiso para exámenes , en este apartado se estará a lo dispuesto en el art. 23 del Estatuto de los Trabajadores.	El tiempo necesario regulado por Ley.
10. Permiso de lactancia , en este apartado se estará a lo dispuesto en el art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.	Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora. Se podrá sustituir las reducciones anteriores por 10 días laborables continuados de permiso, siempre a continuación del permiso por maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.
11. Aquel trabajador que por causa de fuerza mayor tenga que ausentarse del puesto de trabajo.	Se le abonará las horas utilizadas dentro de su jornada de trabajo mediante justificación.



La pareja de hecho, debidamente registrada, tendrá la misma consideración que el matrimonio en todos los permisos.

Los permisos deberán solicitarse con la debida antelación, utilizando el impreso interno existente, salvo en los casos de fuerza mayor, en los que se justificará a posteriori.

En caso de que el trabajador necesitara realizar algún desplazamiento al efecto, el permiso se podrá ampliar en dos días naturales. (se firma acta interpretándolo).

ARTICULO 50°. PERMISOS PARA ASUNTOS PARTICULARES

El personal podrá solicitar con antelación 3 días al año de permiso no retribuido y con sujeción a su aprobación por parte de la empresa, para atender asuntos particulares que no admitan demora y no se puedan delegar. Pudiendo ser recuperado de acuerdo con la empresa o cambiarlo por días de exceso del calendario laboral de cada año y que podrá recuperar según el artículo 22 de este convenio.

Asimismo, todos los trabajadores, si así lo solicitan, tendrán derecho a disfrutar, durante la vigencia de este convenio colectivo, de un día libre al año (día de asuntos propios), retribuido y computado como jornada efectiva y que no necesitará justificación alguna por parte del solicitante.

El disfrute de este último permiso queda condicionado a que se solicite con antelación mínima de setenta y dos horas, y su concesión será obligatoria para la empresa salvo que, por coincidir con ausencias al trabajo de otro personal (ausencia mínima del 10% del personal del mismo turno), se altere el normal funcionamiento de los servicios.

Con las siguientes observaciones: no coincidente con fecha tanto anterior como posterior a puente, salvo excepciones.

ARTICULO 51°. EXCEDENCIA

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Quienes ostente cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo, la categoría y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.



El personal fijo que como mínimo posea la antigüedad de un año en la empresa podrá obtener excedencias voluntarias por una duración no inferior a 4 meses ni superior a 5 años.

Estas excedencias deberán solicitarse por escrito, con al menos un mes de antelación a la fecha en que el interesado desee comenzar su disfrute, al fin de prever las consecuencias de la marcha.

Asimismo el reingreso deberá solicitarse con al menos un mes de antelación y por escrito, estando condicionado a la existencia de vacante en la categoría propia del trabajador o similar.

En las excedencias que se produzcan por fuerza mayor, se entiende por fuerza mayor, excedencias motivadas por enfermedades graves de parientes consanguíneos de 1er. grado. Deberá solicitarse el reingreso con al menos un mes de antelación, por escrito y siempre respetando su puesto y su categoría.

CAPITULO VIII**RÉGIMEN DISCIPLINARIO****ARTICULO 52º. FALTAS Y SANCIONES**

En este capítulo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de carácter general.

En caso de imposición de sanciones, que tengan la calificación de leves, grave o muy graves, la empresa notificará y solicitará la colaboración del Comité de Empresa, para el mejor esclarecimiento de los hechos.

El incumplimiento de estos trámites por parte de la empresa debe dejar nula la efectividad de la sanción, así como la calificación de la misma.

Asimismo la empresa considerará como falta y sancionará, si fuese procedente en consecuencia, los abusos de autoridad que se cometan por quienes desempeñan puestos de mando y especial responsabilidad.

El trabajador que pueda considerarse afectado por el abuso de autoridad, lo pondrá por escrito al jefe inmediato del que cometa el presunto abuso de autoridad y a la Dirección de RR.HH.

CAPITULO IX

DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 53°. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

En este capítulo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de carácter general.

ARTICULO 54°. GARANTÍAS

Los Delegados Sindicales, los Delegados de Personal o miembros de los Comités de Empresa gozarán de las garantías que les reconocen el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

Como consecuencia y en cumplimiento de lo dispuesto en el Acuerdo de traslado de fecha 8 de Abril de 2008, la empresa garantizará un crédito sindical mínimo equivalente a 30 horas mensuales para cada uno de los delegados o miembros del Comité de Empresa, independientemente de su configuración futura o dimensionamiento.

ARTÍCULO 55°. ACUMULACIÓN DE HORAS

Las horas sindicales legalmente establecidas, podrán ser acumuladas entre los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

A continuación se detalla el criterio con el cual se constituye la bolsa de horas, dependiendo de la representación que pueda existir en cada momento, y de la adscripción voluntaria y personal de cada uno de los representantes:

Total horas bolsa anual = (Nº Delegados + Miembros del Comité) x Crédito Mensual x 12 meses.

Del total de horas anual se descontará, primeramente, el crédito horario necesario para cubrir a los compañeros que estén relevados del trabajo con cargo a las horas sindicales.

Con el resto de horas se crea un crédito horario que tendrá carácter semestral, de modo que se asigna el 60% de las horas que restan a una bolsa de horas de Enero a Junio y el otro 40% a una bolsa de horas de Julio a Diciembre; de manera que se vaya descontando el número de horas que se consuman por los miembros del Comité de

Empresa o Delegados Sindicales de cada una de las bolsas.

ARTÍCULO 56°. ELECCIONES SINDICALES.

A efectos meramente electorales y de cara a clarificar el encuadramiento de cada una de las categorías profesionales y trabajadores en los distintos colegios electorales, se acuerda la siguiente distribución del personal:

COLEGIO A: Técnicos y administrativos, integrado por las siguientes categorías:

Todas las que se reflejan en el artículo 12 del presente Convenio dentro del colectivo de Administración.

ARTICULO 57º. ASAMBLEAS - LUGAR DE REUNIÓN

En lo referente a este artículo se estará a lo dispuesto en los artículos 77 y 78 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 58º. GASTOS DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES

Los gastos que generen en el desempeño de sus funciones los miembros de los Comités de Empresa o los Delegados Sindicales, serán abonados por la Empresa sin perjuicio de la justificación debida por parte de los representantes, como es costumbre en la Empresa.

En este punto, se alude a la buena fe de las partes, por lo que se comprometen a no realizar abusos por la parte de gastos, ni a la negativa de cobertura por la parte pagadora.

En el supuesto de que existiera de manera puntual alguna discrepancia entre las partes en cuanto a hacer efectiva dicha cobertura, si no se llegara a acuerdo, será potestad de la Comisión Paritaria el decidir si procede o no la cobertura económica en el caso concreto que origina dicha discrepancia.

ARTÍCULO 59º. MATERIAL DEL COMITÉ

Se acuerda el dotar al Comité de Empresa del material necesario para el desarrollo de su actividad y que en base a la nueva actualidad y distintas funciones desarrolladas por miembros de la Representación Legal de los Trabajadores se considera necesario mínimamente:

- Material fungible necesario de oficina que se solicite por la Representación Legal de los Trabajadores.
- Línea telefónica.
- Equipo informático actualizado: ordenador multimedia e impresora.
- Cuentas de correo electrónico (Comité, Secciones Sindicales y Comité de S. Salud Laboral).
- Material consumible informático que se solicite.
- Mobiliario en buenas condiciones, cubriendo las necesidades de sillas, mesas y armarios para la custodia de documentación con las medidas de seguridad necesarias.
- Conexión a Internet.

ARTÍCULO 60º. FORMACIÓN

Los trabajadores tendrán derecho a asistir a cursos de Formación o reciclaje impartidos por las patronales o sindicatos, previa comunicación a la Empresa con la antelación posible y sin perjuicio del normal proceso productivo. Se valorará el cambio de turno para la asistencia a los cursos de formación sin perjuicio de lo anteriormente expuesto.

Se recoge igualmente, la disposición de las dos partes a actuar de buena fe, colaborando conjuntamente en todos los aspectos que tengan que ver con la Formación dentro de la Empresa dada la importancia que la misma tiene para el futuro y evolución de la Empresa y de los trabajadores.

ARTICULO 61º. DERECHO SUPLETORIO

En todo lo no dispuesto en el presente Convenio, se estará en lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Legislación Vigente en todo momento.

CAPITULO X**SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO****ARTICULO 62º COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD**

En cuantas materias afecten a Seguridad y Salud en el Trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de Prevención de Riesgos Laborales y reglamentos que la desarrollen, Estatuto de los Trabajadores así, como la Legislación vigente en cada momento.

Será competencia del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, la vigilancia y control de las condiciones de trabajo y la tramitación de expedientes.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

Los Delegados de Prevención designados por y entre los representantes del personal son los siguientes:

-PATRICIA HERNÁNDEZ SÁNCHEZ

Estos tendrán derecho para un correcto desempeño de su labor a lo siguiente:

- El crédito horario que corresponda de acuerdo con la legislación.
- Datos de Absentismo e información sobre accidentes.
- Conocimiento de los informes técnicos de prevención.

Reuniones trimestrales con la representación empresarial a este nivel, así como de carácter extraordinario cuando concurran circunstancias especiales, como puede ser un accidente grave de trabajo, entendiéndose por grave aquel que conlleve hospitalización, intervención quirúrgica o la correspondiente inspección por parte de la administración correspondiente.

ARTÍCULO 63º. RECONOCIMIENTOS MÉDICOS Y VIGILANCIA DE LA SALUD.

Tal como establece la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 22 sobre vigilancia de la salud, la empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a los distintos puestos de trabajo existentes en este centro de trabajo.

Aquellos trabajadores, y grupo de trabajadores, que por sus características personales en relación del puesto de trabajo, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

Será competencia del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo establecer la periodicidad de dicha vigilancia, así como los términos o protocolos en base a los cuales se desarrollará dicha vigilancia.

No obstante se mantendrá la realización con carácter mínimo de un reconocimiento médico anual, previo al cual deberá existir una reunión entre representantes de la mutua existente en cada momento y los delegados de Prevención, con la finalidad de programar dicho reconocimiento médico de la mejor manera posible.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que llevan a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

El tiempo empleado será computado como efectivo de trabajo.

ARTÍCULO 64º. BOTIQUÍN MÉDICO.

Los botiquines médicos estarán a cargo de la Dirección de la Empresa en cuanto a su control, gestión y reposición de material. Siendo responsabilidad de la Empresa atender toda solicitud de material, que al respecto realice los Delegados de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPITULO XI

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

ARTICULO 65º. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.

La mujer embarazada, tendrá derecho al cambio del puesto de trabajo, cuando se demuestre que las condiciones de trabajo, toxicidad, peligrosidad, etc. puedan producir abortos, deformaciones o cualquier otro tipo de riesgo para el embarazo, asegurándole el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reintegre después del parto. Este cambio se producirá por certificación facultativa.

Las medidas previstas en el párrafo anterior serán también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente la salud de la mujer o del hijo.

ARTÍCULO 66º. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS Y FAMILIARES.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, cuando lo sea tanto por maternidad, a contar desde el nacimiento de este, como por adopción, a contar desde la resolución judicial por la que se constituye dicha adopción.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que pondrá fin al que viniera disfrutando.

Se tendrá derecho a un periodo no superior a dos años, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad para el cuidado de familiares que no se puedan valer por sí mismos.

Los trabajadores tendrán derecho a participar en cursos de formación.

Las excedencias por cuidado o de menores se pueden disfrutar de forma fraccionada. Según ley 46.3 del E. T., por ley 3/2007 igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Durante todo el periodo a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad. El reingreso será automático a petición del trabajador.

ARTÍCULO 67º. PERMISO POR PARTO.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o en su caso del periodo faltante.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto, de descanso obligatorio por la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en

el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

ARTÍCULO 68º. PREPARACIÓN AL PARTO.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 69º. PERMISO POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.»

ARTÍCULO 70º. PERMISO POR LACTANCIA.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

Se podrá sustituir las reducciones anteriores por 10 días laborables continuados de permiso, siempre a continuación del permiso por maternidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

ARTÍCULO 71º. REDUCCIÓN DE JORNADA.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad



retribuida, según la Ley de Igualdad 3/2007 artículo 71, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de entre, al menos, una hora de la jornada diaria y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

ARTÍCULO 72º. GARANTÍAS A LA MATERNIDAD.

En todo lo dispuesto en cuanto a maternidad, serán de aplicación las posibles mejoras que puedan contemplarse por la Legislación vigente en cada momento.

CAPITULO XII

DEFINICIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES

ARTICULO 73º. DEFINICIÓN DE FUNCIONES

GRUPO DE ADMINISTRACIÓN

AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE 2ª.- Es aquel que con conocimientos elementales, y bajo la supervisión ayuda de sus superiores, realiza trabajos de carácter burocrático, sencillo y más bien repetitivo, sujetándose a las instrucciones que se le han dado y al manejo e interpretación de los impresos estandarizados que utiliza normalmente.

Efectuando las tareas de grabación albaranes, poner kilos., hacer redes, sacar pre-rutas, puntear informe en datos., confeccionar A/A. No tienen asignadas responsabilidades plenas con las compañías.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE 1ª - Es aquel que con conocimientos elementales, y bajo la supervisión de sus superiores, realiza todas las tareas descritas anteriormente además de las siguientes:

- Confirmar
- Grabar entradas
- Hacer rutas
- Hacer disponibles.

OFICIAL 3a. ADMINISTRATIVO.- Pertenecen a esta categoría aquellos que, con adecuados conocimientos teóricos y prácticos de los sistemas administrativos, realizan con la debida perfección los trabajos que tienen encomendados, bajo la supervisión del Jefe de la Dependencia. Deben conocer entre otros los siguientes trabajos:

- El tratamiento administrativo de las compañías clientes a efectos de confección de albaranes, reclamaciones, listados de disponibles, listados de ordenador que generan movimiento de mercancías o albaranes.
- Llevar al día el libro de alcoholes, etc...
- Y todas las funciones descritas en categorías anteriores.

OFICIAL 2a. ADMINISTRATIVO.- Además de conocer los trabajos propios de la categoría específica de Oficial 2a. Administrativo, debe realizar y conocer con la debida perfección el manejo de la Terminal, realizando fundamentalmente las tareas de:

- Grabación, transmisión, recepción, control y estadística de horarios y tiempos y conocimientos elementales de mantenimiento de la Terminal.
- Preparación de rutas y cargas en trafico, recepción de carpetas y entrega a los transportistas.
- Y todas las funciones descritas en categorías anteriores.



OFICIAL 1a. ADMINISTRATIVO.- Realiza trabajos que requieren iniciativa y un alto nivel técnico dentro de los trabajos que figuran descritos para el personal administrativo, dentro de los centros de DHL EXEL SUPPLY CHAIN SPAIN S.L.U y todas las funciones de las categorías anteriores.

En algún centro puede desarrollar funciones de Jefatura de un grupo o de la totalidad de la plantilla administrativa y, en general, puede ejercer supervisión sobre Oficiales 2ª. y 3ª., y Auxiliares Administrativos.

JEFE DE TRAFICO.- Es aquel que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de más de 50 vehículos. Preparando las rutas y hojas de carga. Siendo el responsable de la óptima utilización de los vehículos, de su rentabilidad y de la búsqueda del transporte para la óptima realización del servicio.

Así como de resumir las estadísticas de tráfico, recorrido y retornados. A esta categoría se accederá por convocatoria y promoción.

JEFE DE NEGOCIADO.- Es aquel que bajo la dependencia del Jefe del Centro y al frente de un grupo de empleados administrativos dirige la labor sin perjuicio de su participación personal en el trabajo respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal que tiene subordinados. A esta categoría se accederá por convocatoria y promoción.

CAPITULO XIII

TABLAS SALARIALES “ANEXOS”

ANEXO I. Tabla salarial para 2009

ANEXO II. Tabla de antigüedad para 2009

ANEXO III. Tabla de horas extras para 2009

ANEXO IV. Tablas de otros conceptos económicos para 2009

DHL EXEL SUPPLY CHAIN SPAIN S.L.U

ANEXO I			
TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE FUENLABRADA / EWD. AÑO:2009			
SALARIOS 01/01/2009 subida 3,5%			
ADMINISTRATIVO			
CATEGORIAS	€ SALARIO CONVENIO	€ SALARIO MENSUAL	€ SALARIO ANUAL
NIVEL I	1.560,619	1.560,619	24.969,911
NIVEL II	1.521,841	1.521,841	24.349,461
NIVEL III	1.483,063	1.483,063	23.729,006
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	1.374,137	1.374,137	21.986,195
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	1.340,508	1.340,508	21.448,126
OFICIAL 3ª ADMINISTRATIVO	1.187,218	1.187,218	18.995,492
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 2ª	1.121,129	1.121,129	17.938,064
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 1ª	1.037,909	1.037,909	16.606,544

DHL EXEL SUPPLY CHAIN SPAIN S.L.U**ANEXO II**
**TABLA DE ANTIGUEDAD DEL CONVENIO COLECTIVO DEL
CENTRO DE TRABAJO DE FUENLABRADA / EWD. AÑO: 2009**
SALARIOS 01/01/2009 SUBIDA CON 3,5%

SISTEMA DE ANTIGUEDAD	AÑOS ANTIGUEDAD	AÑOS ACUMULADOS	€ IMPORTE MENSUAL	€ IMPORTE ANUAL
BIENIO	2	2	73,709	1.179,349
BIENIO	2	4	117,726	1.883,621
QUINQUENIO	5	9	174,464	2.791,419
QUINQUENIO	5	14	209,702	3.355,240
QUINQUENIO	5	19	244,918	3.918,694
QUINQUENIO	5	24	282,105	4.513,686
QUINQUENIO	5	29	325,114	5.201,823

DHL EXEL SUPPLY CHAIN SPAIN S.L.U

ANEXO III	
TABLA DE HORAS EXTRAS DEL CONVENIO DEL CENTRO DE TRABAJO DE FUENLABRADA / EWD. AÑO:2009	
SALARIOS 01/01/2009 CON SUBIDA 3,5%	
ADMINISTRACION	
CATEGORIAS	euros hora
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	13,064
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	12,640
OFICIAL 3ª ADMINISTRATIVO	10,829
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 2ª	9,500
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 1ª	9,041

DHL EXEL SUPPLY CHAIN SPAIN S.L.U**ANEXO IV**
**TABLA DE OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS DEL CONVENIO
 COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE FUENLABRADA/ EWD.
 AÑO:2009**
SALARIOS 01/01/2009 CON SUBIDA 3,5%

CONCEPTO ECONÓMICO		IMPORTE
PLUS TRABAJO NOCTURNO	PLUS NOCTURNO IMPORTE MENSUAL	431,094
COMIDAS	COMIDA TURNO PARTIDO	8,540
	COMIDA POR HORA EXTRA	1,660
PLUS DESPLAZAMIENTO	PERSONAL PINTO (2)	2,556
	RESTO PERSONAL (1)	1,398
PRÉSTAMOS	MÁXIMO NORMAL - 12 MESES	2.286,913
	MÁXIMO EXTRAORDINARIO - 12 MESES	3.421,214
	FONDO PRÉSTAMO	16.049,760
BECAS	PARA TRABAJADOR	414,821
AYUDAS PARA LIBROS	ESTUDIOS CON EDAD DE 3 A 5 AÑOS	34,551
	ESTUDIOS CON EDAD DE 6 A 12 AÑOS	48,131
	ESTUDIOS CON EDAD DE 13 A 17 AÑOS	55,328
	ESTUDIOS CON EDAD DE 18 A 25 AÑOS	138,274
HIJOS DISMINUIDOS	MENSUAL	128,625
MATRIMONIO O PAREJA DE HECHO	PLUS	192,937
BOLSA DE VACACIONES	PERIODO ENERO-MAYO (22 DÍAS)	412,747
DESPLAZAMIENTO	POR KILÓMETRO	0,309
FUNCIONES	JEFE DE EQUIPO	64,358

(03/43.029/09)