

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración

- 12** *RESOLUCIÓN de 5 de noviembre de 2010, 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 18 de junio de 2010, 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; 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, y en el Decreto 15/2010, de 18 de marzo, por el que se fusionan la Consejería de Empleo y Mujer y la Consejería de Inmigración y Cooperación de la Comunidad de Madrid, 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 5 de noviembre de 2010.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

**CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE  
U. P. S. EN COSLADA****CAPITULO I  
DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1. Ambito.-** El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales de UNITED PARCEL SERVICE ESPAÑA LTD. Y CIA., S.R.C. (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 Manager, así como el de la categoría de Supervisor que comunique tal decisión por escrito a la Empresa.

**Artículo 2. Vigencia.-** Entrará en vigor el día siguiente al de su firma, extendiéndose su vigencia hasta 31 de diciembre de 2011, 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. La revisión salarial prevista para,

- El año 2009 se aplicará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2009.
- El año 2010 se aplicará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2010.

**Artículo 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.

**Artículo 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.

**Artículo 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.

**Artículo 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.

**Artículo 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 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.

**Artículo 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.

**Artículo 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.

## CAPITULO II DEL PERSONAL

**Artículo 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 aquél 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, tiene el siguiente contenido funcional: Es aquél 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 fijos de plantilla los trabajadores con categoría de mozo, pasarán a tener categoría de mozos especialistas.

**Artículo 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, éstos podrán ser empleados, sin menoscabo de su dignidad, en cualquier tarea o cometido de los de su grupo profesional.

**Artículo 12. Movilidad geográfica.-** Se estará a lo dispuesto en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores y art. 44 del Acuerdo General. En caso de movilidad geográfica fuera de la Comunidad de Madrid el preaviso, salvo acuerdo de las partes, será de tres meses, excepto para Supervisores y Managers que continuará siendo de un mes

**Artículo 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.

**Artículo 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 preaviso 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 ésta 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.

#### **Artículo 15. Promoción y Formación**

1.- 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 aquél de departamentos o unidades de otros centros, no supone cobertura de vacantes.

2.- El personal fijo en plantilla, que deseen ampliar estudios relacionados con la actividad económica de la Empresa, así como aquella formación profesional ocupacional continuada que facilite su adaptación a los cambios ocupacionales originados por la introducción de nuevas tecnologías o la implantación de nuevas técnicas de gestión empresarial, la Empresa le costeará el importe de la matrícula si se dan las siguientes condiciones:

- a) Que los estudios a realizar, curso por curso deben haber sido aprobados por la Empresa, con anterioridad a su desarrollo.
- b) Que se haya realizado el curso con éxito.

El trabajador disfrutará de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando los estudios que realice le lleven a la obtención de un título académico o profesional .

La empresa se compromete a dar formación de dirección a todo el rango de mandos de la compañía.

Se pretende que no exista responsabilidad sin formación. Para tal fin los mandos dispondrán de acceso a la herramienta informática de formación denominada "Skill Soft" o cualquier otra de análoga funcionalidad que pudiera venir a sustituir a ésta

La empresa se compromete a mantener actualizada la instrucción de los empleados operativos en los distintos sistemas informáticos. Asimismo se encargará de gestionar la obtención por los empleados de las certificaciones que correspondan, siempre que los sistemas posean certificación corporativa de UPS.

### CAPITULO III JORNADA, HORARIO, VACACIONES

**Artículo 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.

3. Jornadas Intensivas Viernes en Verano: Se establece el calendario de jornada "intensiva" para el personal del grupo profesional administración y mandos. Los viernes comprendidos entre el 1 de junio hasta el 30 de septiembre tendrán la consideración de jornada continuada "intensiva", iniciándose la misma a las 08:00 horas y finalizando a las 15:30 horas. Se disfrutará de un mínimo de 12 viernes de jornada continuada por año natural y tendrá carácter voluntario.

Esta jornada continuada se aplicará a los trabajadores de jornada completa - partida de 8 horas y con horario comprendido entre 07:00 horas a 18:00 horas. Por necesidades de servicio los Departamentos establecerán unos mínimos para asegurar el correcto funcionamiento del mismo. A tal efecto la Comisión Paritaria estudiará dicha implantación.

En caso de que el trabajador realice algún retén en las fechas establecidas para la jornada continuada, se habilitará el resto de viernes del año para completar al menos los 12 viernes de jornada continuada.

En caso de que, una vez fijado el calendario de la jornada continuada, se den circunstancias sobrevenidas a dicha planificación (por ejemplo, permisos retribuidos, IT, etc.), los viernes que estén ya planificados quedan como disfrutados.

Estos viernes de jornada intensiva conlleva la no percepción de ticket restaurante ya que éste es de única aplicación a las jornadas completas y partidas.

**Artículo 17. Horarios.-** 1. La dependencia de factores externos a la empresa, de imposible control por parte de ésta, 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 cincuenta por ciento 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 ésta 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:

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

**Artículo 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.

**Artículo 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 06:00 horas del siguiente tendrá el recargo reflejado en la tabla Anexo IV.

**Artículo 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 éste 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 2009 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 23,22 (veintitrés con veintidós) euros por hora de trabajo que no exceda del número de horas que sea su jornada habitual y de 21,11 (veintiuno con once) 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 abonarán 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, sean más del 35 por 100 del personal de un 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.

**Artículo 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, éste 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 consignan.

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 éstas

aplazadas para disfrutarlas dentro del año natural, una vez se haya reincorporado al trabajo, en la fecha en que lo acuerde con la empresa.

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

- a) *Quince días naturales en caso de matrimonio.*
- b) *Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, 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.*

1.- Se mejora el mencionado artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores en los siguientes términos:

El trabajador tendrá la obligación de avisar con la antelación que sea posible de su ausencia del trabajo por las licencias retribuidas y su deber de justificar su causa antes o después de haber disfrutado el permiso.

- ❖ Dos días laborables en caso nacimiento de hijo/a siendo cuatro días laborables en caso de parto por cesárea.
- ❖ Se extiende el permiso por matrimonio a las parejas de hecho, siendo necesario acreditar tal situación mediante la certificación del registro correspondiente.
- ❖ En caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización, de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días laborables; cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid al efecto el plazo será de cuatro días laborables; se tomara como referencia el centro de trabajo. En caso de enfermedad grave que requiera cuatro o más días de hospitalización el trabajador podrá hacer uso de este permiso en los siguientes diez días laborables de producirse el hecho. En caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta tercer grado de consanguinidad, se tendrá derecho a un día laborable; cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la comunidad de Madrid, el plazo será de dos días laborables.
- ❖ El trabajador dispondrá del tiempo necesario retribuido, con la correspondiente acreditación y justificación, para acompañar a hijos menores de edad o discapacitados y personas mayores de 65 años, hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, a consulta médica.
- ❖ El trabajador dispondrá del tiempo necesario retribuido para acudir a consulta médica con la correspondiente acreditación y justificación.
- ❖ 1 día de asuntos propios, que no necesita justificación alguna por parte del solicitante. El disfrute de este permiso retribuido queda condicionado a que se solicite con antelación mínima de 48 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 del servicio.
- ❖ Se extienden las licencias relacionadas con el parentesco a las parejas de hecho. Se exige que el trabajador separado legalmente, pero no divorciado, opte por una de las dos familias.
- ❖ Los empleados, por la lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tienen derecho a una reducción de su jornada laboral en una hora.
  - a) La hora puede partirse en dos fracciones, tomándose media hora al inicio y otra media hora antes de la finalización de la jornada.
  - b) La hora puede tomarse de forma continuada durante la jornada laboral.

- c) Podrán optar por acumular la hora diaria que le corresponde por quince días laborables al finalizar su permiso de maternidad (o el padre a utilizar este derecho en caso que la madre no opte por él), o aplicar la reducción conforme al punto anterior.

En caso de acumulación, será obligatorio preavisar al Departamento de Recursos Humanos con 15 días de antelación a la finalización del permiso por maternidad.

**Artículo 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 ciento 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.

**Artículo 24. Permiso no retribuido; reducción de jornada; suspensión de mutuo acuerdo.-**

1.- El trabajador, podrá disfrutar de cinco días al año, sin derecho a remuneración. Este permiso podrá disfrutarse por jornadas completas o medias jornadas. Estos días deberán fijarse de mutuo acuerdo con la empresa.

2.- El derecho a la reducción de jornada por guarda legal recogido en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, se reproduce a continuación:

*“Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo 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 ese derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.”*

3.- Los empleados con menor a cargo, de edad comprendida entre los ocho y los doce años, podrán reducir su jornada al menos en un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la misma, con la proporcional reducción del salario. La empresa mantendrá la base de cotización como si el empleado mantuviera su jornada anterior.

Los interesados deberán solicitar la reducción con un mínimo de 15 días de antelación al comienzo de la reducción. En la solicitud se hará constar la fecha de inicio y el horario de la reducción de jornada. A esta reducción se podrá optar en tan sólo una única y exclusiva ocasión por cada menor a cargo. La reducción no podrá ser modificada durante su periodo de aplicación.

Con un preaviso de 30 días, el trabajador que así lo indique, podrá volver a la jornada que venía realizando anteriormente a la suscripción de esta reducción.

4.- Suspensión de mutuo acuerdo a estudiantes durante los meses de exámenes.

El personal afectado por este convenio, que acredite estar cursando estudios homologados, tendrá derecho a solicitar, con un preaviso de 15 días de antelación, la suspensión de mutuo acuerdo del contrato de trabajo por un periodo de 15 ó 30 días de duración, en los meses de exámenes, con reserva del puesto y condiciones de trabajo, hasta un máximo de tres meses por año, para ser utilizado en la preparación de exámenes.

El periodo de suspensión no podrá ser utilizado por el trabajador para realizar trabajos, sean éstos retribuidos o no.

#### CAPITULO IV RETRIBUCIONES

**Artículo 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.

**Artículo 26. Salario Base.-** Será para el año 2009, el que para cada categoría profesional figura en la tabla salarial Anexos I y I Bis.

**Artículo 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.

**Artículo 28. Complemento de Antigüedad.-** Consistirá en bienios y, a continuación, quinquenios, que se perfeccionarán al cumplirse los años de antigüedad que se reflejan seguidamente, , 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 mismo todo el tiempo de servicios prestado a la empresa sin solución de continuidad, incluidos los períodos de contratación temporal.

- Primer bienio: Al cumplir dos años de antigüedad
- 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

**Artículo 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 2009 se fija en cuantía, de 1,27 euros.

**Artículo 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.

**Artículo 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.

**Artículo 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.

**Artículo 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.

Retribución Variable año 2010 y 2011:

Se fijan las siguientes cuantías anuales como retribución variable.

Año 2010: 175 euros, la Empresa se compromete a marcar los objetivos para el año 2010 antes del 30 de septiembre de 2010.

Año 2011: 175 euros, la Empresa se compromete a marcar los objetivos para el año 2011, antes del 31 de marzo de 2011.

**Artículo 34. Horas complementarias.**- Las horas complementarias se abonarán durante el año 2009, con independencia de la categoría y antigüedad de quien las realice, a razón de las cantidades siguientes, a) Cada una de las cinco primeras horas de cada mes, a 14,24 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.

**Artículo 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 2009 se abonarán en los supuestos que a continuación se indican las cantidades que para cada uno se expresan:

- Ayuda de transporte.- Todo el personal que tenga su hora de entrada o salida entre la 01:00 y las 06:00 horas de cada día percibirá en compensación de gastos de transporte la cantidad, de 69,32 euros mensuales, por doce pagas.

- Ayuda de comida.- Todos los trabajadores cuyo horario de entrada o salida esté comprendido entre las 14:30 horas y las 16:30 horas percibirán en compensación de gastos de comida la cantidad de 46,50 euros mensuales, por doce pagas.

Dado el posible fraccionamiento de las vacaciones por cada trabajador, éstos 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 50,72 euros, independiente 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 126,81 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 (63,40 euros)

#### **Artículo 36. Salarios para los años 2009, 2010 y 2011.-**

**1.- Para el año 2009**, el salario base y los complementos salariales y extrasalariales serán las cuantías que figuran en las tablas 2009 anexos I al V del presente convenio

**2.- Para el año 2010**, el incremento salarial será del 1,50% sobre todos los conceptos salariales y extrasalariales, a excepción del concepto de Nocturnidad que a partir de la firma del convenio se incrementará dicho concepto en un 25%. Caso que el IPC establecido por el INE registrara a 31/12/10 un incremento superior al 1,50%, se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre el porcentaje incrementado. Tal revisión se abonará con efectos 01/01/10.

Al anterior incremento para el año 2010, se le sumará posteriormente, un incremento de 25 € lineales para el personal de 8 horas; para el resto del personal, el incremento será proporcional a la jornada diaria pactada (de esta forma, el personal a 6 horas percibirá 18,75 €; el personal a 5 horas 15,63 €; el personal de 4 horas 12,50 €). Dichos importes se aplicarán sobre el salario base y en las 15 pagas.

**3.- Para el año 2011**, el incremento salarial será del 1,25% sobre todos los conceptos salariales y extrasalariales. Caso que el IPC establecido por el INE registrara a 31/12/11 un incremento superior al 1,25%, se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre el porcentaje incrementado. Tal revisión se abonará con efectos 01/01/11.

Al anterior incremento para el año 2011, se le sumará posteriormente, un incremento de 30 € lineales para el personal de 8 horas; para el resto del personal, el incremento será proporcional a la jornada diaria pactada (de esta forma, el personal a 6 horas percibirá 22,50 €; el personal a 5 horas 18,75 €; el personal de 4 horas 15 €). Dichos importes se aplicarán sobre el salario base y en las 15 pagas.

Los atrasos se abonarán en la nómina del mes siguiente al de la firma del convenio.

## CAPITULO V PREVISIÓN SOCIAL

**Artículo 37. Incapacidad temporal.-** En caso de Incapacidad Temporal, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 (cien) 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 ésta 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 dieciséis 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.

**Artículo 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, ésta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia habitual.

### **Artículo 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.

**Artículo 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.

## CAPITULO VI REGIMEN DISCIPLINARIO

**Artículo 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.

**Artículo 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.

## CAPITULO VII DISPOSICIONES VARIAS

**Artículo 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.

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 anuales, las horas de reserva que les correspondan, debiendo notificar fehacientemente a la empresa, dentro del periodo, 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 10 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.

Crédito de Horas:

Los representantes de los trabajadores podrán acumular tanto mensual como anualmente sus horas sindicales entre ellos, debiendo comunicar fehacientemente a la Empresa, dentro del periodo las acumulaciones que pudieran llevarse a efecto. Esta acumulación podrá extenderse a los miembros de la Sección Sindical. Las horas sindicales serán las que les correspondan en aplicación de lo establecido en el artículo 68.e del Estatuto de los Trabajadores.

A los representantes legales de los trabajadores que estén sujetos por este Convenio Colectivo, la empresa les concederá licencia para el ejercicio de sus funciones sindicales, en la forma y condiciones establecidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y Estatuto de los Trabajadores.

Deberán previamente a la utilización de horas sindicales comunicarlo a la Dirección de la Empresa o la persona en la que esta delegue, con una antelación de 24 horas del inicio del disfrute de licencia por actividad sindical o en el tiempo imprescindible si es que el problema requiere su rápida solución.

**Artículo 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 ésta se calcularán en proporción a la misma, con el tope máximo, en todo caso, de la retribución correspondiente a jornada completa.

**Artículo 45. Tarjeta Restaurante.-** Su disfrute es única y exclusivamente para los empleados con jornada completa partida con menos de dos horas de pausa para comer. La recarga de la tarjeta se realizará cada mes el día 1 del mismo, teniendo en cuenta que se abonará por un importe de 4,50€ a partir de la firma del convenio y considerando que cada mes tiene 22 días laborables y se hará por 11 meses al año, ya que el mes de Agosto se considera inhábil, compensando las vacaciones anuales.

Para la recarga mensual se tendrán en cuenta las incidencias ocurridas en el mes anterior, siempre que estas sean por los siguientes conceptos: días de ausencia por baja laboral; o días disfrutados que se correspondan a los especificados en el Capítulo Tercero del Convenio y días de permiso en general, sea éste retribuido o no.

Con efecto 01 de Enero de 2011, la cuantía de la tarjeta restaurante será de 5€ por día.

En el caso de robo o deterioro la solicitud de una nueva tarjeta no supondrá coste alguno para el trabajador y en el caso de pérdida, únicamente las dos primeras serán sin coste.

**Disposición adicional primera . Bonus firma Convenio:**

A la firma del presente Convenio Colectivo todo el personal en alta en el centro de trabajo de Coslada sujeto al presente convenio en lo salarial, percibirán por una vez, la cantidad de ciento setenta y cinco euros (175€), en concepto de bonus Convenio. Esta cantidad, no consolidable, se hará efectiva en un único pago, abonándose en la nómina del mes siguiente a la firma del convenio.

**Disposición adicional segunda. Retribución Variable año 2008:**

El personal en alta en el centro de trabajo y sujeto a este convenio a 31 de diciembre de 2008 y que no haya percibido la retribución variable correspondiente a dicho año, la empresa se compromete a abonarlo en la nómina siguiente a la firma del convenio, (personal del cual se ha realizado en alguna ocasión dicha reclamación y que es el personal sujeto al convenio de Coslada pero realiza el trabajo en el Aeropuerto e Ingeniería de Planta)

Madrid, 18 de Junio de 2010.

## Convenio Colectivo del centro de trabajo de

## Coslada

## ANEXO I

## Tabla de Salario Base 2009

	Salario Mes/euros	Salario Año/euros
1.- Directivos, Personal Técnico, Supervisor y Comercial.		
Director	1792,65	26889,82
Manager	1696,43	25446,52
Supervisor / Jefe de Equipo Comercial	1600,26	24003,89
Jefe de Sección / Encargado	1504,07	22561,10
Jefe de Negociado	1455,97	21839,53
Técnico	1455,97	21839,53
Comercial	1407,86	21117,97
2.- Personal Administrativo, Informático y Telefonista.		
Oficial 1ª	1453,40	21801,00
Oficial 2ª	1423,68	21355,26
Auxiliar Administrativo	1395,26	20928,87
Cajero	1402,84	21042,60
Operador	1398,25	20973,69
Grabador	1387,54	20813,11
Telefonista	1387,54	20813,11
Cobrador	1387,54	20813,11
3.- Personal de Operativa, Movimiento y Mantenimiento.		
Conductor Mecánico	1433,85	21507,69
Conductor 1ª	1421,48	21322,16
Conductor 2ª	1409,09	21136,30
Jefe de Equipo	1418,93	21283,97
Factor / Gestor de Operativa	1412,92	21193,84
Mozo Especialista / Conductor de Carretillas	1399,83	20997,45
Mozo	1387,54	20813,11
Oficial 1ª Mantenimiento	1427,11	21406,69
Oficial 2ª Mantenimiento	1417,48	21262,25
Encargado de Mantenimiento	1424,82	21372,24

## ANEXO I BIS

**Tabla de Salario Base del personal a Tiempo Parcial 2009**

	Salario Mes/euros	Salario Año/euros
1.- Directivos, Personal Técnico, Supervisor y Comercial.		
Director	962,49	14437,38
Manager	914,39	13715,82
Supervisor / Jefe de Equipo Comercial	866,29	12994,42
Jefe de Sección / Encargado	818,19	12272,85
Jefe de Negociado	794,15	11912,32
Técnico	794,15	11912,32
Comercial	770,10	11551,46
2.- Personal Administrativo, Informático y Telefonista.		
Oficial 1ª	792,86	11892,97
Oficial 2ª	778,01	11670,10
Auxiliar Administrativo	763,81	11457,08
Cajero	767,60	11513,94
Operador	765,31	11479,66
Grabador	759,95	11399,20
Telefonista	759,95	11399,20
Cobrador	759,95	11399,20
3.- Personal de Operativa, Movimiento y Mantenimiento.		
Conductor Mecánico	783,10	11746,49
Conductor 1ª	776,91	11653,64
Conductor 2ª	770,72	11560,79
Jefe de Equipo	775,64	11634,63
Factor / Gestor de Operativa	772,64	11589,65
Mozo Especialista / Conductor de Carretillas	766,10	11491,54
Mozo	759,95	11399,20
Oficial 1ª Mantenimiento	779,73	11695,90
Oficial 2ª Mantenimiento	774,91	11623,60
Encargado de Mantenimiento	778,57	11678,59

LAS CANTIDADES ESTAN CALCULADAS EN BASE A 20 HORAS SEMANALES.

## ANEXO II

## Tabla de Antigüedad 2009

	1 BIENIO	2 BIENIOS	9 AÑOS	14 AÑOS	19 AÑOS
1.- Directivos, Personal Técnico, Supervisor y Comercial.					
Director	41,99	83,95	167,95	251,89	335,83
Manager	41,99	83,94	167,95	251,66	335,83
Supervisor / Jefe de Equipo Comercial	39,37	78,73	157,45	236,21	335,83
Jefe de Sección / Encargado	41,99	83,94	167,95	251,89	335,83
Jefe de Negociado	39,37	78,73	154,53	236,21	314,94
Técnico	39,37	78,73	154,53	236,21	314,94
Comercial	39,79	79,62	151,83	235,63	318,52
2.- Personal Administrativo, Informático y Telefonista.					
Oficial 1ª	39,79	79,62	158,21	237,44	318,52
Oficial 2ª	38,70	79,10	158,21	237,44	316,41
Auxiliar Administrativo	38,62	77,25	154,53	231,84	310,40
Cajero	38,55	77,13	154,53	231,84	310,40
Operador	38,62	77,25	165,28	231,84	310,40
Grabador	38,62	77,25	165,28	231,84	309,53
Telefonista	38,00	76,01	151,83	228,30	303,56
Cobrador	38,00	76,01	151,83	228,30	303,56
3.- Personal de Operativa, Movimiento y Mantenimiento.					
Conductor Mecánico	39,28	78,53	157,10	235,63	314,18
Conductor 1ª	39,28	78,53	157,10	235,63	314,18
Conductor 2ª	38,79	77,87	155,54	233,28	311,00
Jefe de Equipo	39,10	78,35	156,78	235,15	313,49
Factor / Gestor de Operativa	39,07	78,11	156,03	234,00	312,02
Mozo Especialista / Conductor de Carretillas	38,55	77,13	154,05	231,10	308,10
Mozo	37,91	77,13	151,60	227,38	303,19
Oficial 1ª Mantenimiento	39,12	79,62	156,50	234,73	312,99
Oficial 2ª Mantenimiento	39,12	79,62	156,50	234,73	312,99
Encargado de Mantenimiento	39,37	78,74	157,45	236,21	288,38

## ANEXO III

## Tabla de Horas Extraordinarias 2009

	Precio Hora / Euro	Compensación Descanso
Directivos, Personal Técnico, Supervisor y Comercial.		
Director	14,65	1 hora ordinaria
Manager	13,79	1 hora ordinaria
Supervisor/ Jefe de Equipo Comercial	12,93	1 hora ordinaria
Jefe de Sección / Encargado	12,06	1 hora ordinaria
Jefe de Negociado	11,64	1 hora ordinaria
Técnico	11,64	1 hora ordinaria
Comercial	11,21	1 hora ordinaria
Personal Administrativo, Informático y Telefonista.		
Oficial 1ª	11,61	1 hora ordinaria
Oficial 2ª	11,34	1 hora ordinaria
Auxiliar Administrativo	11,09	1 hora ordinaria
Cajero	11,18	1 hora ordinaria
Operador	11,19	1 hora ordinaria
Grabador	11,09	1 hora ordinaria
Telefonista	11,09	1 hora ordinaria
Cobrador	11,09	1 hora ordinaria
Personal de Operativa, Movimiento y Mantenimiento.		
Conductor Mecánico	11,34	1 hora ordinaria
Conductor 1ª	11,34	1 hora ordinaria
Conductor 2ª	11,21	1 hora ordinaria
Jefe de Equipo	11,33	1 hora ordinaria
Factor / Gestor de Operativa	11,25	1 hora ordinaria
Mozo Especialista / Conductor de Carretillas	11,13	1 hora ordinaria
Mozo	11,03	1 hora ordinaria
Oficial 1ª Mantenimiento	11,40	1 hora ordinaria
Oficial 2ª Mantenimiento	11,32	1 hora ordinaria
Encargado de Mantenimiento	11,36	1 hora ordinaria

## ANEXO III BIS

**Tabla de Horas Extraordinarias (Sabado) 2009**

	Precio Hora / Euro	Compensación Descanso
Directivos, Personal Técnico, Supervisor y Comercial.		
Director	18,31	1 hora ordinaria y media.
Manager	17,23	1 hora ordinaria y media.
Supervisor/ Jefe de Equipo Comercial	16,16	1 hora ordinaria y media.
Jefe de Sección / Encargado	15,07	1 hora ordinaria y media.
Jefe de Negociado	14,54	1 hora ordinaria y media.
Técnico	14,54	1 hora ordinaria y media.
Comercial	14,03	1 hora ordinaria y media.
Personal Administrativo, Informático y Telefonista.		
Oficial 1ª	14,51	1 hora ordinaria y media.
Oficial 2ª	14,18	1 hora ordinaria y media.
Auxiliar Administrativo	13,86	1 hora ordinaria y media.
Cajero	13,95	1 hora ordinaria y media.
Operador	14,01	1 hora ordinaria y media.
Grabador	13,86	1 hora ordinaria y media.
Telefonista	13,86	1 hora ordinaria y media.
Cobrador	13,86	1 hora ordinaria y media.
Personal de Operativa, Movimiento y Mantenimiento.		
Conductor Mecánico	14,17	1 hora ordinaria y media.
Conductor 1ª	14,17	1 hora ordinaria y media.
Conductor 2ª	14,04	1 hora ordinaria y media.
Jefe de Equipo	14,13	1 hora ordinaria y media.
Factor / Gestor de Operativa	14,07	1 hora ordinaria y media.
Mozo Especialista / Conductor de Carretillas	13,93	1 hora ordinaria y media.
Mozo	13,79	1 hora ordinaria y media.
Oficial 1ª Mantenimiento	14,22	1 hora ordinaria y media.
Oficial 2ª Mantenimiento	14,13	1 hora ordinaria y media.
Encargado de Mantenimiento	14,20	1 hora ordinaria y media.

## ANEXO IV

## Tabla de Nocturnidad 2009

	Precio Hora Euros
1.- Directivos, Personal Técnico, Supervisor y Comercial.	
Director	0,95
Manager	0,95
Supervisor/ Jefe de Equipo Comercial	0,93
Jefe de Sección / Encargado	0,91
Jefe de Negociado	0,88
Técnico	0,88
Comercial	0,88
2.- Personal Administrativo, Informático y Telefonista.	
Oficial 1ª	0,87
Oficial 2ª	0,87
Auxiliar Administrativo	0,81
Cajero	0,81
Operador	0,81
Grabador	0,81
Telefonista	0,80
Cobrador	0,80
3.- Personal de Operativa, Movimiento y Mantenimiento.	
Conductor Mecánico	0,83
Conductor 1ª	0,83
Conductor 2ª	0,83
Jefe de Equipo	0,83
Factor / Gestor de Operativa	0,83
Mozo Especialista / Conductor de Carretillas	0,81
Mozo	0,80
Oficial 1ª Mantenimiento	0,84
Oficial 2ª Mantenimiento	0,83
Encargado de Mantenimiento	0,83

## ANEXO I

## Tabla de Salario Base 2010

	Salario Mes/euros	Salario Año/euros
1.- Directivos, Personal Técnico, Supervisor y Comercial.		
Director	1844,54	27668,17
Manager	1746,88	26203,22
Supervisor / Jefe de Equipo Comercial	1649,26	24738,95
Jefe de Sección / Encargado	1551,63	23274,52
Jefe de Negociado	1502,81	22542,13
Técnico	1502,81	22542,13
Comercial	1453,98	21809,74
2.- Personal Administrativo, Informático y Telefonista.		
Oficial 1ª	1500,20	22503,02
Oficial 2ª	1470,04	22050,59
Auxiliar Administrativo	1441,19	21617,81
Cajero	1448,88	21733,24
Operador	1444,22	21663,29
Grabador	1433,35	21500,31
Telefonista	1433,35	21500,31
Cobrador	1433,35	21500,31
3.- Personal de Operativa, Movimiento y Mantenimiento.		
Conductor Mecánico	1480,35	22205,31
Conductor 1ª	1467,80	22017,00
Conductor 2ª	1455,22	21828,34
Jefe de Equipo	1465,22	21978,23
Factor / Gestor de Operativa	1459,12	21886,75
Mozo Especialista / Conductor de Carretillas	1445,83	21687,41
Mozo	1433,35	21500,31
Oficial 1ª Mantenimiento	1473,52	22102,79
Oficial 2ª Mantenimiento	1463,75	21956,18
Encargado de Mantenimiento	1471,19	22067,82

## ANEXO I BIS

**Tabla de Salario Base del personal a Tiempo Parcial 2010**

	Salario Mes/euros	Salario Año/euros
1.- Directivos, Personal Técnico, Supervisor y Comercial.		
Director	989,43	14841,44
Manager	940,60	14109,05
Supervisor / Jefe de Equipo Comercial	891,79	13376,84
Jefe de Sección / Encargado	842,96	12644,45
Jefe de Negociado	818,57	12278,51
Técnico	818,57	12278,51
Comercial	794,15	11912,23
2.- Personal Administrativo, Informático y Telefonista.		
Oficial 1ª	817,26	12258,87
Oficial 2ª	802,18	12032,66
Auxiliar Administrativo	787,76	11816,44
Cajero	791,61	11874,15
Operador	789,29	11839,35
Grabador	783,85	11757,69
Telefonista	783,85	11757,69
Cobrador	783,85	11757,69
3.- Personal de Operativa, Movimiento y Mantenimiento.		
Conductor Mecánico	807,35	12110,18
Conductor 1ª	801,06	12015,94
Conductor 2ª	794,78	11921,70
Jefe de Equipo	799,78	11996,65
Factor / Gestor de Operativa	796,73	11950,99
Mozo Especialista / Conductor de Carretillas	790,09	11851,41
Mozo	783,85	11757,69
Oficial 1ª Mantenimiento	803,92	12058,84
Oficial 2ª Mantenimiento	799,03	11985,45
Encargado de Mantenimiento	802,75	12041,27

LAS CANTIDADES ESTAN CALCULADAS EN BASE A 20 HORAS SEMANALES.

## ANEXO II

## Tabla de Antigüedad 2010

	1 BIENIO	2 BIENIOS	9 AÑOS	14 AÑOS	19 AÑOS
1.- Directivos, Personal Técnico, Supervisor y Comercial.					
Director	42,62	85,21	170,47	255,67	340,86
Manager	42,62	85,20	170,47	255,43	340,86
Supervisor / Jefe de Equipo Comercial	39,96	79,91	159,81	239,75	340,86
Jefe de Sección / Encargado	42,62	85,20	170,47	255,67	340,86
Jefe de Negociado	39,96	79,91	156,85	239,75	319,66
Técnico	39,96	79,91	156,85	239,75	319,66
Comercial	40,38	80,81	154,10	239,17	323,30
2.- Personal Administrativo, Informático y Telefonista.					
Oficial 1ª	40,38	80,81	160,58	241,01	323,30
Oficial 2ª	39,28	80,29	160,58	241,01	321,15
Auxiliar Administrativo	39,20	78,41	156,85	235,32	315,05
Cajero	39,13	78,29	156,85	235,32	315,05
Operador	39,20	78,41	167,76	235,32	315,05
Grabador	39,20	78,41	167,76	235,32	314,17
Telefonista	38,57	77,15	154,10	231,73	308,12
Cobrador	38,57	77,15	154,10	231,73	308,12
3.- Personal de Operativa, Movimiento y Mantenimiento.					
Conductor Mecánico	39,87	79,71	159,46	239,17	318,89
Conductor 1ª	39,87	79,71	159,46	239,17	318,89
Conductor 2ª	39,37	79,03	157,87	236,78	315,66
Jefe de Equipo	39,68	79,53	159,14	238,67	318,19
Factor / Gestor de Operativa	39,66	79,29	158,37	237,51	316,70
Mozo Especialista / Conductor de Carretillas	39,13	78,29	156,36	234,56	312,72
Mozo	38,48	78,29	153,87	230,80	307,74
Oficial 1ª Mantenimiento	39,71	80,81	158,85	238,25	317,68
Oficial 2ª Mantenimiento	39,71	80,81	158,85	238,25	317,68
Encargado de Mantenimiento	39,96	79,92	159,81	239,75	292,70

## ANEXO III

## Tabla de Horas Extraordinarias 2010

	Precio Hora / Euro	Compensación Descanso
Directivos, Personal Técnico, Supervisor y Comercial.		
Director	14,87	1 hora ordinaria
Manager	14,00	1 hora ordinaria
Supervisor/ Jefe de Equipo Comercial	13,13	1 hora ordinaria
Jefe de Sección / Encargado	12,24	1 hora ordinaria
Jefe de Negociado	11,82	1 hora ordinaria
Técnico	11,82	1 hora ordinaria
Comercial	11,38	1 hora ordinaria
Personal Administrativo, Informático y Telefonista.		
Oficial 1ª	11,78	1 hora ordinaria
Oficial 2ª	11,51	1 hora ordinaria
Auxiliar Administrativo	11,26	1 hora ordinaria
Cajero	11,35	1 hora ordinaria
Operador	11,36	1 hora ordinaria
Grabador	11,26	1 hora ordinaria
Telefonista	11,26	1 hora ordinaria
Cobrador	11,26	1 hora ordinaria
Personal de Operativa, Movimiento y Mantenimiento.		
Conductor Mecánico	11,51	1 hora ordinaria
Conductor 1ª	11,51	1 hora ordinaria
Conductor 2ª	11,38	1 hora ordinaria
Jefe de Equipo	11,50	1 hora ordinaria
Factor / Gestor de Operativa	11,42	1 hora ordinaria
Mozo Especialista / Conductor de Carretillas	11,30	1 hora ordinaria
Mozo	11,20	1 hora ordinaria
Oficial 1ª Mantenimiento	11,57	1 hora ordinaria
Oficial 2ª Mantenimiento	11,49	1 hora ordinaria
Encargado de Mantenimiento	11,53	1 hora ordinaria

## ANEXO III BIS

**Tabla de Horas Extraordinarias (Sábado) 2010**

	Precio Hora / Euro	Compensación Descanso
Directivos, Personal Técnico, Supervisor y Comercial.		
Director	18,58	1 hora ordinaria y media.
Manager	17,49	1 hora ordinaria y media.
Supervisor/ Jefe de Equipo Comercial	16,40	1 hora ordinaria y media.
Jefe de Sección / Encargado	15,30	1 hora ordinaria y media.
Jefe de Negociado	14,76	1 hora ordinaria y media.
Técnico	14,76	1 hora ordinaria y media.
Comercial	14,24	1 hora ordinaria y media.
Personal Administrativo, Informático y Telefonista.		
Oficial 1ª	14,72	1 hora ordinaria y media.
Oficial 2ª	14,39	1 hora ordinaria y media.
Auxiliar Administrativo	14,07	1 hora ordinaria y media.
Cajero	14,16	1 hora ordinaria y media.
Operador	14,22	1 hora ordinaria y media.
Grabador	14,07	1 hora ordinaria y media.
Telefonista	14,07	1 hora ordinaria y media.
Cobrador	14,07	1 hora ordinaria y media.
Personal de Operativa, Movimiento y Mantenimiento.		
Conductor Mecánico	14,38	1 hora ordinaria y media.
Conductor 1ª	14,38	1 hora ordinaria y media.
Conductor 2ª	14,25	1 hora ordinaria y media.
Jefe de Equipo	14,35	1 hora ordinaria y media.
Factor / Gestor de Operativa	14,28	1 hora ordinaria y media.
Mozo Especialista / Conductor de Carretillas	14,14	1 hora ordinaria y media.
Mozo	14,00	1 hora ordinaria y media.
Oficial 1ª Mantenimiento	14,44	1 hora ordinaria y media.
Oficial 2ª Mantenimiento	14,35	1 hora ordinaria y media.
Encargado de Mantenimiento	14,41	1 hora ordinaria y media.

## ANEXO IV

**Tabla de Nocturnidad 2010**

	<b>Precio Hora Euros</b>
<b>1.- Directivos, Personal Técnico, Supervisor y Comercial.</b>	
Director	1,19
Manager	1,19
Supervisor/ Jefe de Equipo Comercial	1,16
Jefe de Sección / Encargado	1,13
Jefe de Negociado	1,10
Técnico	1,10
Comercial	1,10
<b>2.- Personal Administrativo, Informático y Telefonista.</b>	
Oficial 1ª	1,09
Oficial 2ª	1,09
Auxiliar Administrativo	1,02
Cajero	1,02
Operador	1,02
Grabador	1,02
Telefonista	1,00
Cobrador	1,00
<b>3.- Personal de Operativa, Movimiento y Mantenimiento.</b>	
Conductor Mecánico	1,03
Conductor 1ª	1,03
Conductor 2ª	1,03
Jefe de Equipo	1,03
Factor / Gestor de Operativa	1,03
Mozo Especialista / Conductor de Carretillas	1,02
Mozo	1,00
Oficial 1ª Mantenimiento	1,05
Oficial 2ª Mantenimiento	1,03
Encargado de Mantenimiento	1,03

## ANEXO V

## TABLA DE EQUIVALENCIAS AL ACUERDO GENERAL DE TRANSPORTE

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

(03/44.312/10)