



CONVENIO COLECTIVO CENTRO DE MÁLAGA DHL EXEL SUPPLY CHAIN SPAIN, SLU.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa DHL Exel Supply Chain Spain, SLU, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo con fecha 4 de diciembre de 2007, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo), esta Delegación Provincial de Empleo, acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.
2. Proceder al depósito del texto original del convenio en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.
3. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Málaga, 31 de enero de 2006.

El Delegado Provincial de Empleo, firmado: Juan Carlos Lomeña Villalobos.

CONVENIO COLECTIVO CENTRO DE MÁLAGA DHL EXEL SUPPLY CHAIN SPAIN, SLU.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo preliminar.

Para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 82) del Estatuto de los Trabajadores, a continuación se determinan las partes concertadoras del presente convenio.

Por la representación de la empresa:

Don Guillermo Enrique Ferré Ruiz.

Don Manuel Cano Callejo.

Por la representación social:

Don José Benítez Pérez (CCOO.).

Don José Luis Guerra Larrea (CCOO.).

Artículo 1. Ámbito territorial.





Las disposiciones del presente convenio colectivo serán de aplicación en el centro de trabajo que tiene la empresa DHL Exel Supply Chain, SLU, ubicado en Polígono Industrial Guadalhorce, carretera Azucarera - Intelhorce, 128 (29006 Málaga).

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente convenio afecta a la totalidad de los trabajadores que se encuentren en plantilla el 1 de enero de 2006, y a todos aquellos que se vayan incorporando a la misma durante la vigencia del mismo.

Quedarán excluidos de este convenio los cargos de Alta Dirección y Consejero, según lo establecido en artículo 1, apartado 3, letra c) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante TRLET).

Artículo 3. Vigencia y duración.

El presente convenio entrará en vigor, a todos los efectos el día 1 de enero de 2007, terminando su vigencia el 31 de diciembre de 2007.

Artículo 4. Denuncia y prórroga.

La representación de la parte que desee la revisión o modificación deberán efectuar su denuncia por escrito antes del día 1 de octubre de 2007, es decir, con tres meses de antelación a la fecha de caducidad.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad de lo pactado.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la autoridad laboral en el ejercicio de las facultades que le son propias no aprobara alguno de los artículos de este convenio, se negociarán los artículos no aprobados.

Artículo 6. Garantía personal.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan en su cómputo anual a lo pactado en el presente convenio, a su entrada en vigor.

Estas situaciones personales se relacionan en el anexo V.

Artículo 7. Compensación y aborción.

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, tanto si se tratara de condiciones legales,





acordadas y concedidas por la compañía, establecidas por precepto legal, jurisprudencia, o cualquier otro medio.

Artículo 8. Exclusión de otros convenios.

El presente convenio anula, deroga y sustituye, durante su vigencia, cualquier otro convenio de ámbito provincial, interprovincial o nacional, que pudiera ser homologado y afectar o referirse a actividades o trabajos desempeñados por personal de la compañía, salvo que pudiera promulgarse un convenio colectivo marco que afectara a todos las empresas del sector, solo podrá afectar a las condiciones establecidas cuando consideradas en cómputo global superen a las aquí pactadas.

Artículo 9. Comisión paritaria.

La comisión paritaria estará a lo dispuesto en el artículo 85.3 e) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Las funciones de la comisión paritaria, serán las de aplicación e interpretación del convenio colectivo, la mediación y el arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por las partes, vigilar el estricto cumplimiento de lo pactado y resolución de aquellas cuestiones de carácter general que se susciten.

Ante cualquier situación de conflicto colectivo en el ámbito del presente convenio colectivo, será preceptivo y obligatorio la convocatoria de reunión de la comisión paritaria.

La comisión paritaria resolverá las discrepancias que puedan surgir por la interpretación del convenio colectivo en un plazo de 20 días, desde la fecha de la denuncia, de las reuniones se levantará acta, de los acuerdos serán adoptados por unanimidad de las partes, y si no lo hubiere, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

El domicilio estará ubicado en el centro de trabajo. La composición de la Comisión Paritaria será con máximo de dos representantes por la parte social y otros dos por la representación empresarial. Nos acogemos como servicio de arbitraje al SERCLA.

Capítulo II. Régimen de trabajo.

Artículo 10. 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 20 del Estatuto del Trabajador y la legislación vigente en cada momento.



Y 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.

Entre las facultades que tiene la Dirección de la Empresa, son de trascendental importancia en el ámbito de este convenio colectivo las siguientes:

a) El estudio de métodos y sistemas de trabajo que establezca la empresa DHL Exel Supply Chain Spain, SLU, para el aumento de la competitividad dentro del sector del transporte de mercancías.

Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores y sus representantes legales, deben hacer las consideraciones que crean oportunas para la mejora del servicio al cliente y de sus condiciones de trabajo.

Artículo 11. Derechos laborales.

Todo trabajador afectado por el presente convenio, tendrá derecho a mantener las condiciones iniciales a la prestación del trabajo, o en su defecto, las que ostente en la actualidad y de acuerdo con la categoría profesional que corresponda al puesto de trabajo que ocupa.

Estos puestos y categorías no podrán ser modificados por la empresa unilateralmente, salvo acuerdo entre la empresa y delegado de personal y siempre por razones de servicio.

Artículo 12. Derechos laborales.

Los trabajadores tienen como deberes básicos:

a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.

b) Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.

c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

d) No concurrir con la actividad de la empresa.

e) Contribuir a la mejora de la productividad.

f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo y de este convenio y los contemplados en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Leyes Vigentes en todo momento.





Artículo 13. Cambio de puesto de trabajo.

Los trabajadores podrán ser ocupados en tareas o cometidos distintos a los de su categoría profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo en dicha categoría, sin que la asignación de tales tareas o cometidos puedan 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, menos en los casos de aquellos mandos que por dimisión dejarán de percibir los complementos inherentes al puesto.

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.

Artículo 14. Trabajos de categoría superior o inferior categoría.

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

Artículo 15. Grupos y categorías profesionales.

Las categorías serán las que se relacionan en este artículo y, se describen sus funciones en el capítulo IX.

Grupos profesionales.

Categoría administrativo Categoría operarios.

Oficial 1.^ª Administrativo Encargado.

Oficial 2.^ª Administrativo Capataz.

Oficial 1.^ª Administrativo "A" Auxiliar almacén carretillista.

Oficial 3.^ª Administrativo Auxiliar, almacén operativo 1.

Auxiliar 1.^ª Administrativo Oficial almacén operativo 1.^ª.

Auxiliar 2.^ª Administrativo Oficial almacén operativo 2.^ª.

Factor.

Mozo especialista.





Mozo de almacén.

Aprendiz.

Artículo 16. Ascensos.

Cuando la empresa estime conveniente la creación de nuevos puestos de trabajo o categorías, antes de proceder a la contratación exterior se agotarán todas las posibilidades de cubrir la vacante con personal del centro; se convocará en la categoría inferior a las pruebas de aptitud que fijará el servicio de selección de la compañía, para el acceso al nuevo puesto.

La persona seleccionada estará a prueba en su nuevo puesto durante seis meses, después de los cuales, habiendo desarrollado su trabajo satisfactoriamente, adquirirá de forma automática la nueva categoría.

Si esta categoría conlleva responsabilidad de mando, el día que por las circunstancias que fuesen la empresa o el interesado no le interesase la continuación en esta categoría dejará de percibir el complemento de mando, si lo hubiese, y pasando a la categoría que ostentaba anteriormente.

Lo anteriormente expuesto se refiere a las categorías reflejadas en el artículo 15 de este convenio.

Artículo 17. Contrato de trabajo.

Serán los autorizados por las leyes vigentes, cualquiera que sea su carácter, y se informará a los Delegados de Personal en su caso.

Los contratos de trabajo se redactarán y se firmarán por la Dirección de Personal y se firmarán por la Dirección de Personal de la compañía.

Se acuerda entre ambas partes que los contratos celebrados al amparo del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores puedan celebrarse por un tiempo total de 6 meses en un periodo máximo de 12 meses.

Régimen disciplinario.

Artículo 18. 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 menos graves, grave o muy graves, la empresa notificará y solicitará la colaboración de los Delegados de Personal, para el mejor esclarecimiento de los hechos.





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 del jefe inmediato al que cometa el presunto abuso de autoridad y la Dirección de Personal.

Capítulo III. Tiempo de trabajo.

Artículo 19. Jornada laboral: Diaria, semanal y anual.

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

La jornada semanal será de 40 horas.

Las horas totales de trabajo real y efectivo anuales serán de 1776.

Los días de trabajos anuales serán de 222 a 8 horas por día de trabajo real y efectivo.

A los trabajadores con jornada continuada tendrán 30 minutos de descanso para el bocadillo, que se considera trabajo efectivo según convenio. Los trabajadores que estén a tiempo parcial disfrutarán su tiempo de bocadillo proporcionalmente a su jornada laboral. Los de jornada partida no tienen tiempo de bocadillo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de jornada diaria, el trabajador se encuentra en su puesto de trabajo.

Artículo 20. Compensación de horas de trabajo fuera de jornada.

Dadas las características de nuestro trabajo y con grandes desviaciones en pequeños periodos de tiempo, se pacta la posibilidad con carácter voluntario de compensar horas de trabajo fuera de jornada por días de descanso no acumulables al periodo anual de vacaciones y siempre dentro de los términos que marca la legislación vigente (artículo 34 ET y RD 1561/1995, de 21 septiembre).

Los días de descanso se pactarán entre el trabajador y su jefe inmediato superior.

Cada cinco horas de exceso será un día de descanso.

Cada tres serán cuatro horas de descanso.

Artículo 21. Fiestas y sábados.

Durante 2006 esta serán las 12 oficiales con carácter nacional y 2 locales con carácter oficial (una de estas fiestas locales deberá ser fiesta local en la capital de





la provincia), y además también lo serán los días 24 y 31 de diciembre, si estos días se trabajan se compensarán al precio de la hora extra con un 100% más.

La hora extra realizada en sábado, tendrá un valor del 80% de la hora extra normal.

Artículo 22. Horario y turnos.

Serán los que se relacionan y en función del artículo 19 de este convenio y que en virtud del RD 1/1986 de 14 de marzo, BOE de 26 de marzo de 1986, queda eliminado el visado por la autoridad laboral de los calendarios laborales.

Los horarios y turnos serán los que se relacionan a continuación.

Turno de mañana de 6 a 14 horas.

Turno de tarde de 14 a 22 horas.

Turno de noche de 14 a 22 horas.

Turno partido de 8 a 13 horas y de 15 a 18 horas.

Los salarios están establecidos en función de estos cuatro turnos, incluso el nocturno.

El personal que directamente sea contratado para el turno nocturno no percibirá plus de nocturnidad.

Artículo 23. Vacaciones.

Todo trabajador afectado o favorecido por este convenio disfrutará de 23 días laborales de vacaciones al año.

Las vacaciones la disfrutarán preferentemente entre el mes de junio y mes de septiembre ambos inclusive, el personal fijo de plantilla y como viene haciéndose en años anteriores por turnos rotativos que son como siguen:

El periodo de vacaciones también podrá disfrutarse de una sola vez durante los meses no reflejados en este cuadro o bien en dos periodos de 10 y 20 días o de 15 y 15 días, una de estas fracciones dentro del periodo rotativo de junio a septiembre y la otra en el resto del año.

El personal contratado eventualmente disfrutará las vacaciones a la finalización del contrato de trabajo y en la parte proporcional que le corresponda o percibirá su compensación económica a elección del interesado. De estas cuestiones será informada la representación social.





Aquellos trabajadores que disfruten sus vacaciones en los meses de enero a mayo recibirán 306,310 euros, por el mes completo o su parte proporcional.

Cuando algún trabajador cause baja por extinción de la relación laboral antes del 31 de diciembre y hubiera disfrutado de vacaciones superiores a la que le corresponden (las vacaciones se devengan de enero a diciembre a 2 días y medio por mes trabajado) la empresa le descontará los días que no le correspondiesen.

En caso de baja por incapacidad temporal, el empleado que cause baja antes del comienzo de la fecha del disfrute de vacaciones previamente fijadas tendrá derecho a que se le fije un nuevo periodo, en la fecha, fuera de los meses rotativos expresados anteriormente.

Igualmente, a finales del mes de febrero de cada año se confeccionara el calendario de vacaciones anual.

Capítulo IV. Régimen económico.

Artículo 24. Salario: Principios generales.

Los conceptos retributivos que se señalan y se definen en el presente capítulo sustituyen a todos los conceptos retributivos que se vienen abonando hasta la fecha de entrada en vigor de este convenio: 1 enero 2007.

Todos los importes de los conceptos retributivos de este convenio se entiende referidos a su importe bruto.

El salario que se especifica en el anexo I es el mismo para todos los turnos reflejados en este convenio, según artículo 22 del mismo convenio.

Artículo 25. Salario convenio.

Se considera salario convenio a la suma total de los siguientes conceptos retributivos:

- Salario convenio.

Se hará constar en la tabla del anexo I la suma total de todos los conceptos fijos por categoría: Mensual y anual. Este salario se paga en función de los cuatro turnos establecidos (mañana, tarde, partido y nocturno).

Artículo 26. Incremento salarial para el año 2007.

Para el año 2007. Con efecto 01-01-2007 se abonará a las tablas revisadas al 31-12-2006, un incremento del IPC real del año 2006 (2,7%) más el 1,3%, resultando un incremento para el año 2007 del 4%.

**Artículo 27. Pagas extras.**

La empresa abonará a sus trabajadores cuatro pagas extraordinarias al año: El 31 de marzo, el 30 de junio, el 30 de septiembre y el 31 de diciembre.

Siendo la cuantía para cada categoría el salario convenio bruto mensual del anexo I.

Estas pagas se incrementarán con la antigüedad que corresponda a cada trabajador.

Cada una de estas pagas extraordinarias se entiende que corresponde al trimestre natural en que se abona, por lo tanto en caso de extinción del contrato de trabajo de un empleado, este percibirá solo la parte proporcional de la paga extra del trimestre en que tenga lugar en la extinción del contrato y nada de las correspondientes a otros trimestres, además del resto de su correspondiente finiquito.

Artículo 28. Antigüedad.

Se hará efectiva en la cuantía que se describe en el anexo II.

La acumulación del nuevo nivel de antigüedad se percibirá en el mes en que cumpla los años de antigüedad ininterrumpida.

Conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 25, queda modificada la tabla o anexo II en lo concerniente a este artículo de antigüedad.

Artículo 29. Horas extras.

Se consideran horas extraordinarias todas aquellas que sobrepasan de las 1.776 horas anuales de trabajo real y efectivo, aunque estas se computaran semanalmente, siendo la base la jornada de 40 horas semanales de trabajo real y efectivo.

Se harán como máximo 80 horas extras por empleado al año, siempre que por razones de trabajo la empresa necesite que se hagan.

Cuando se produzcan urgencias de algún cliente o imprevistos el empleado prestará su colaboración.

Se consideran horas extraordinarias todas aquellas realizadas por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las que se realizan derivadas de la naturaleza de la actividad de transporte de mercancías por carretera, según lo establecido en el RD 1565/95 y Orden de 01-03-83. Y cuando se realicen horas extras se notificará mensualmente las mismas a la Delegación de Trabajo conjuntamente por la empresa y los delegados de personal.



Las horas extras se abonarán según la tabla del anexo IV en la cuantía que para cada categoría profesional corresponda.

Las horas extras en sábados tendrán un incremento del 80% sobre la normal, y domingos, festivos se abonarán según anexo IV con el 100% del importe de la misma en cada categoría.

Queda excluido de la percepción de las horas extraordinarias el personal al que la empresa le da un complemento de mando o asignación personal por dedicación exclusiva, y son aquellos a que se refiere el artículo 3, párrafo 3.º de este convenio; por la especial peculiaridad de su puesto de trabajo, dado que resulta imposible establecer respecto del mismo un control estricto de su jornada.

Artículo 30. Dieta nocturno.

Se abonará una dieta de nocturnidad al personal que teniendo turno de día con anterioridad al establecimiento del turno de noche se pase a dicho turno por necesidades del servicio a petición de la empresa en la cuantía resulte para cada categoría, en base al 25% del salario convenio, según establece la legislación vigente. Esta dieta se abonará por la jornada completa desde las 22 horas a las 6 horas del día siguiente.

Esta dieta no la percibirá aquellos que se contraten específicamente para el turno de noche. Esta dieta se entiende que es por jornada trabajada real y efectiva. Para poder pasar deberá tener una antigüedad en la empresa de al menos de dos años.

Artículo 31. Precio de la comida.

Para el personal que tiene que ampliar su jornada laboral a criterio de la Dirección, tendrá derecho al abono de la comida en la cantidad de 7,5% euros, y su pago se realizará en nómina y al mes siguiente de su realización.

Artículo 32. Anticipos.

Los trabajadores que lo soliciten podrán percibir dos anticipos al mes que en su conjunto, salvo casos excepcionales, no podrán sobrepasar el 25% de una mensualidad.

Artículo 33. Pago de nómina.

El pago de las retribuciones del personal se efectuará por transferencia a una cuenta bancaria o entidad de ahorro el día 22 de cada mes.

Artículo 34. Uniforme.

La empresa facilitará al personal de operaciones las siguientes prendas:



En invierno: Chaqueta, pantalón, camisa y guantes. Se entregará en septiembre.

En verano: Camisas, pantalón. Se entregará en abril.

Cada dos años: coincidiendo con año par: Un anorak, botas y zapatos de seguridad.

Ropa para cámara frigorífica será: un anorak y pantalón de invierno.

La no utilización de la ropa de trabajo entregada por la empresa, se considerará falta grave por parte del trabajador, y que no la utilice debidamente.

Capítulo V. Beneficios sociales.

Artículo 35. I.T.: Enfermedad común, enfermedad profesional, accidente laboral, accidente no laboral.

La empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% de las retribuciones brutas fijas de una mensualidad normal anterior a la fecha de la baja. Dicho complemento se iniciará el primer día de baja y durará el tiempo que el trabajador permanezca en situación de Incapacidad Transitoria. Se tendrá en cuenta a estos efectos la antigüedad de cada trabajador.

Artículo 36. Póliza de accidente.

Se mejora la póliza de Seguro de Accidentes suscrita por la compañía en la que se incluye a todo el personal con la compañía de seguros en el sentido siguiente:

- Cubre los accidentes, sean laborales o no, durante las 24 horas del día.
- Garantiza una indemnización equivalente a dos anualidades del sueldo bruto del empleado en caso de muerte y en caso de invalidez permanente y absoluta.
- 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 euros.

Asimismo se incluye a todo el personal en la póliza de seguro de vida suscrita por la compañía.

- En caso de muerte por enfermedad una anualidad del sueldo bruto anual, por una sola vez.
- En caso de invalidez permanente y absoluta por enfermedad, una anualidad del sueldo bruto anual, por una sola vez.





Artículo 37. Jubilación y jubilación parcial.

Los empleados de la denominada DHL Exel Supply Chain Spain, SLU se jubilarán como máximo a los 65 años, siempre y cuando tengan cubiertos los periodos mínimos de carencia exigidos por la legislación vigente para pensiones del sistema de la Seguridad Social.

Las partes signatarias del presente convenio, podrán acogerse a lo previsto en el artículo 12.4 del estatuto de los trabajadores para acceder a la realización de jubilaciones parciales con contrato de relevo a partir de los sesenta años de edad.

Aquellos trabajadores que se jubilen parcialmente en un porcentaje del 85% de la jornada anual prevista en convenio colectivo, tendrán un permiso retribuido equivalente al 15% de las jornadas de trabajo anual restante durante todos los años que medien entre el momento de la jubilación parcial del trabajador del 85% y el momento de la jubilación total, y en todo caso, a los 65 años.

El salario a percibir por el trabajador por el permiso retribuido del 15% de la jornada se abonará de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Los conceptos salariales fijos: Salario base, antigüedad, plus convenio, a percibir de forma proporcional a los que corresponderían a jornada completa.

Todos estos conceptos irán referidos a las cuantías que correspondan

a cada trabajador jubilado parcialmente en el momento de acceso a su jubilación parcial, según su categoría profesional.

Dichos importes se actualizarán en la misma forma y cuantía que prevea el convenio colectivo para aquellos conceptos recogidos en este último.

b) Las vacaciones que le correspondan proporcionalmente al trabajador por el periodo de actividad referido se entienden integradas y disfrutadas en este periodo retribuido.

c) Las pagas extras se prorratearán mensualmente, de tal modo que los salarios brutos anuales que correspondan a los trabajadores con permiso retribuido, serán pagaderos en 12 mensualidades.

Ambas representaciones pactan que no serán de aplicación en el ámbito de la empresa los premios de jubilación anticipada establecidos o que se puedan establecer en el convenio colectivo provincial o cualquier otro que fuese de aplicación a la rama de actividad de esta compañía. No serán de aplicación ni a los trabajadores que se jubilen parcialmente ni a los que se jubilen totalmente de forma anticipada, por cuanto dejan de tener efecto en el ámbito de la empresa.





Este acuerdo tendrá una vigencia indefinida, iniciándose en el momento de su firma. No obstante lo anterior, el presente acuerdo dejará de tener eficacia si la administración competente obligara a la empresa a exteriorizar y abonar a sus trabajadores afectados los premios de jubilación anticipada establecidos en el convenio colectivo provincial o en cualquier otra norma legal o convencional. De igual forma perderá su eficacia si la normativa reguladora de la jubilación parcial se modificara en el sentido de no permitir esta o de fijar unos porcentajes mínimos de jornada residual diferentes a los actuales.

Artículo 38. Ayuda para libros.

Los trabajadores percibirán las cantidades reseñadas a continuación, para los trabajadores que estén de alta en la empresa en el mes de septiembre de cada año y con hijos en edades comprendidas entre:

De 4 años a 5 años	16,445 euros
De 6 años a 12 años	38,429 euros
De 13 años a 17 años	41,804 euros
De 18 años a 25 años	104,527 euros

Estas cantidades son brutas y anuales. Para la percepción de esta ayuda, será necesaria la presentación de justificante en el mes de octubre.

Artículo 39. Prestamos.

Se establece un fondo cuyo montante asciende a 2.480,526 euros y que supone el 1,5% de los salarios devengados durante el año anterior y que servirá para atender situaciones de necesidad del trabajador.

Las solicitudes serán resueltas por la comisión paritaria compuesta por Representantes del Personal y de la Empresa. La resolución de esta Comisión deberá ser aceptada por el Departamento de Prestamos de Oficina Central.

Cualquier trabajador podrá solicitar un préstamo por necesidades imprevistas.

Los mencionados préstamos devengarán intereses a los tipos que, en su momento, fije la compañía.

Sin embargo no se devengarán intereses cuando su cuantía no sea superior a 723,897 euros a devolver en un año o aún superando esta cifra pero sin rebasar las 1.085,851 euros a devolver en un año, el préstamo esté motivado por enfermedad grave que afecte al propio trabajador o familiares directos que dependan del mismo (cónyuge, hijos, padres).

Artículo 40. Premio por matrimonio.



Todo empleado al contraer matrimonio percibirá una gratificación de 99,498 euros.

Artículo 41. Premio de 15 y 25 años.

Todos los trabajadores que hayan trabajado permanentemente en DHL Exel Supply Chain Spain, SLU, durante 15 años percibirán un premio de antigüedad consistente en un reloj de oro Omega.

Aquellos trabajadores que procedan de otras compañías tendrán derecho a este premio cuando efectivamente hayan permanecido 15 años en DHL Exel Supply Chain Spain, SLU.

Al cumplir 25 años en las mismas condiciones anteriormente descritas percibirán un 1/12 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.

Artículo 42. Cuota sindical.

La cuota sindical se descontará de la nomina de aquellos trabajadores afiliados sindicalmente, y lo notificarán estos por escrito al departamento de personal de la compañía, y se ingresará el importe en la cuenta corriente de su sindicato respectivo.

Artículo 43. Ayuda hijos disminuidos.

Se abonarán 49,676 euros/brutos por doce meses para aquellos que tengan reconocida esta ayuda por la Seguridad Social o bien según criterio de la compañía en algunos otros casos.

Artículo 44. Becas para la formación.

Al objeto de facilitar a los trabajadores la ampliación de su formación, la empresa establece una ayuda económica que no podrá superar las 317,919 euros por curso académico y cuyas condiciones y normas que rigen su concesión, serán publicadas durante el transcurso del mes de septiembre, como viene siendo tradicional.

Esta ayuda se concederá siempre que los estudios a realizar sean de interés para el desarrollo del trabajo diario y por consiguiente mejore sus conocimientos profesionales en su actividad laboral.

Capítulo VI. Permisos.

Artículo 45. Permisos retribuidos.





Los trabajadores, previo aviso y justificación, tendrán derecho a obtener permisos retribuidos por los motivos y tiempos siguientes:

- a) Matrimonio: Diecisiete días naturales.
- b) Nacimiento de hijo: Tres días hábiles a partir del mismo.
- b) Fallecimiento de cónyuge, padres, hijos y hermanos: Tres días naturales.
- d) Enfermedad grave o fallecimiento de padres e hijos políticos, así como hermanos, nietos y abuelos consanguíneos, asimismo como en la de abuelos y hermanos del cónyuge: Dos días naturales.
- e) Enfermedad grave del cónyuge, hijos o padres.

Se entiende por enfermedad grave, los casos de hospitalización, intervenciones quirúrgicas y aquellas enfermedades de gravedad que no sean consultas habituales bien de médicos de cabecera o de especialistas: Tres días naturales.

f) Traslado del domicilio habitual: Un día natural.

g) Consulta médica: Se concederá por el tiempo establecido de consulta (2 horas) más una hora para desplazamiento para el personal de Málaga y alrededores que deberá ser siempre justificada por el trabajador.

En este justificante se recogerán las horas de llegada y salida de la consulta y salida y llegada a la empresa.

En el caso de tratamiento prolongado o consultas continuadas al especialista, sin que exista baja por enfermedad, la empresa podrá proceder al cambio de turno que hiciera compatible ambos horarios.

h) Matrimonio de hijos y hermanos: Un día natural coincidente con la celebración del acto.

i) Permiso para exámenes: Se estará a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

j) Permiso de lactancia: Todas las trabajadoras, por lactancia con un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a media hora diaria de reducción de jornada normal, según lo dispuesto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

k) Permiso por fuerza mayor:

Aquel trabajador que por causas de fuerza mayor tenga que ausentarse del puesto de trabajo se le abonará las horas utilizadas dentro de su jornada de trabajo mediante justificación.





Se entiende por fuerza mayor la asistencia a juzgados, tribunales.

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 (superior a 200 km., a contar desde el domicilio del trabajador) el permiso se podrá ampliar en dos días naturales.

Artículo 46. Permisos para asuntos particulares.

El personal podrá solicitar con antelación hasta 6 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 y que podrá recuperar según artículo 20 de este convenio.

Para el año 2007, el personal podrá disfrutar de un día de libranza retribuida, con la condición de no tomarlo como puente, no más del 10% de la plantilla en conjunto y avisar con una antelación de 15 días a su toma.

Artículo 47. Excedencias voluntaria.

El personal fijo que como mínimo posea la antigüedad de un año en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de dos años, y no mayor de cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

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.

Capítulo VII. Seguridad y salud.

Artículo 48. Seguridad y salud.

La empresa estará obligada a disponer de los servicios de Seguridad y Salud adecuados, en proporción al número de trabajadores de cada centro, siendo competencia del Delegado en la materia, el velar por el cumplimiento y aplicación de las mismas.

Es obligatoria la realización de chequeos médicos anuales en la forma habitual que viene realizando la empresa con la Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo.





Estos chequeos consistirán en: análisis de sangre y orina, revisión de vista y oído, auscultación y electrocardiogramas.

La asistencia a estos chequeos será obligatoria para todo el personal y dentro de las horas de trabajo.

La empresa creará un servicio de seguridad y salud, que dependerá del Dpto. de Prevención de Riesgos Laborales y que este será competente en la materia.

La empresa entregará los equipos de trabajo necesarios, reponiéndolos cuando sea necesario, y los trabajadores utilizarán y cuidarán correctamente los equipos.

Capítulo VIII. Representación del personal.

Artículo 49. Delegados de personal.

Para el mejor cumplimiento de su misión, el Delegado de Personal tendrá, además de las facultades que se les otorgan en el desarrollo de estas normas, las atribuciones siguientes:

- 1) Capacidad negociadora en los acuerdos y convenios que se pacten y para firmarlos.
- 2) Deberán conocer las bases de los concursos oposición que se efectúen en su centro.
- 3) Deberán ser informados sobre la contratación de personal eventual e interino.
- 4) Serán informados mensualmente sobre la extensión y alcance de las horas extraordinarias realizadas y se le someterán los estadillos de las horas extras para su firma mensualmente dando copia al Delegado de Personal.
- 5) Se les otorgará audiencia y capacidad de estudio en lo relativo a cualquier modificación sobre jornada y horario.
- 6) Adoptarán las decisiones que legalmente correspondan cuando por sí, o por miembros que se integran en la Comisión Paritaria de Vigilancia, conozcan cualquier posible incumplimiento del pacto.
- 7) Deberán ser informados sobre las tasas de absentismo y causas presuntas, colaborando con la empresa en la reducción del mismo.
- 8) Serán informados sobre la marcha o trayectoria de la empresa y planes de la misma que afecten a cuestiones de interés directo del personal. A tal fin, podrán solicitar el balance anual y cuenta de resultados de la compañía.
- 9) Se les consultará en las reclamaciones que el personal formule en materia y



clasificación profesional.

10) La comisión Negociadora del convenio, será preceptivo que esté integrada por Delegados de Personal.

Artículo 50. Locales y medios.

El Delegado de Personal dispondrá de un local que puede ser utilizado en el cumplimiento de sus funciones.

Igualmente se podrán a disposición de los Delegados de Personal un tablón de anuncios, situado en sitio visible y de fácil acceso.

Artículo 51. Horas y desplazamientos.

Los miembros de Delegados de Personal Comité de Empresa dispondrán de 180 horas anuales para el desarrollo de sus actividades representativas de los trabajadores, pudiéndose ausentar a tal fin del centro de trabajo, poniendo ello en conocimiento de sus superiores previamente. Justificándolo por escrito y por duplicado firmando la empresa el recibí.

Artículo 52. Asambleas.

En todo lo referente a asambleas se estará en lo dispuesto en los artículos 77, 78, 79 y 80 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 53. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la legislación vigente en todo momento.

Adicional primera.

Los trabajadores/as estarán sujetos a lo que determine en cada momento la Ley de Igualdad promulgada por el Gobierno.

Capítulo IX. Definición de funciones.

MOZO.

Es la persona que su trabajo exige esfuerzo físico y no requieren formación profesional.

Realiza el trabajo de carga y descarga de camiones y contenedores estibando la mercancía convenientemente, paletizando la mercancía descargada, repasando y contando la misma.



Utiliza el transpallet eléctrico, cuidando de la mercancía que hay en los muelles y de las puertas.

Realiza la limpieza de muelles y almacén.

En caso necesario podrán realizar también la preparación de cargas.

En esta categoría permanecerán como mínimo un año, y si realiza correctamente estas funciones podrá pasar a la categoría inmediatamente superior.

MOZO DE ALMACÉN.

Es el empleado que realiza todas las funciones descritas anteriormente además de las siguientes:

Entrega de carga a transportistas de distribución.

Poner el retornado correctamente en el stock.

Entrega de carga a transportistas de larga distancia.

En esta categoría permanecerán como mínimo un año y si realizan correctamente estas funciones podrá pasar a la categoría inmediata superior.

MOZO ESPECIALISTA.

Es aquel que realiza además de las funciones definidas en la categoría anterior, tiene conocimiento y experiencia de las características de los productos, los cuales debe separar por referencia y compañía.

Realizando la correcta paletización de los mismos, obteniendo el aprovechamiento de la capacidad de los vehículos y seguridad de las mercancías, repasando y contando lo que carga y descarga.

Deberá conocer asimismo la distribución de compañías y mercancías dentro del almacén, preparando cargas parciales por compañías.

En esta categoría permanecerán como mínimo un año y si realizan correctamente estas funciones podrán pasar a la categoría inmediata superior.

FACTOR.

Realiza todas las funciones descritas anteriormente y además las que se describen a continuación:

Separan hojas de carga, distribuyen las mismas entre los operarios.





Asignan calles a las cargas.

Repasan cargas preparadas, puntean cargas repasadas.

Hacen control de retornados, rellenando el impreso correspondiente.

Hacen tarjetas de entrada de mercancía, controlando las mismas y manteniendo su archivo actualizado.

Recogida de albaranes a transportistas de larga distancia.

Colocación de picos, correctamente en el stock.

Deberán tener conocimientos a nivel de usuario de la terminal del ordenador.

AUXILIAR ALMACÉN OPERATIVO.

Comprende esta categoría a los trabajadores que por sus conocimientos y experiencia, realizan fundamentalmente, además de la función típica y propia del almacén, como carga y descarga, ordenación de mercancías, recogida de pallets, etc. las tareas siguientes:

Incorporación correcta de mercancías al stock, según Lay out y organización del almacén.

Preparación de cargas de distribución.

Recuentos de stocks.

Repaso de cargas completas preparadas.

Preparación cargas completas de larga distancia.

Control fecha de caducidad de productos perecederos.

Responsabilidad de las compañías que le sea asignadas.

Recuperación de mercancía.

Precintado de paquetes adhiriendo la etiqueta a los mismos.

AUXILIAR ALMACÉN CARRETILLISTA.

Es el empleado que realiza el trabajo en planta con la carretilla elevadora, llevando a cabo las tareas siguientes:

Control, entrada y correcta colocación de la mercancía paletizada al stock correspondiente, utilizando los sistemas de prácticas propias de la empresa.





Reposición de los pallets base.

Atender a las peticiones de pallets completos, en la preparación de las cargas de acuerdo con el sistema de prácticas de la empresa.

Trasvase y ordenación de mercancías dentro del almacén.

Recuentos de stock.

Preparación de rutas de gran tonelaje.

Control de fechas de caducidad de los productos perecederos.

A las categorías de factor, auxiliar almacén operativo y auxiliar almacén carretillista se accederá por promoción convocada por la empresa en la categoría inmediatamente inferior a cada una de ellas.

Y participarán aquellos que tengan una antigüedad superior a cinco años.

Estas convocatorias serán realizadas por la Dirección de Personal a petición del Director del centro.

Los cambios de categoría que se produzcan se realizarán siempre en enero.

CAPATAZ.

Es el empleado que a las órdenes del responsable de planta, debiendo reunir las condiciones idóneas para dirigir un equipo, se ocupa de las tareas asignadas al encargado de Almacén o Responsable de planta relativas al grupo que dirige, destacando la asignación y distribución de trabajos y realizando tareas como preparación de Hojas de Carga y recuentos de stocks, entre otros.

A esta categoría se accederá por promoción.

ENCARGADO DE ALMACÉN.

Es el empleado que con mando directo sobre personal especializado y obrero tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal; le corresponde la organización o dirección del servicio, indicando a sus subordinados la forma de efectuar aquellos trabajos que se le ordenen; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomiende su superior, inherentes a su función, y para la redacción de presupuesto de trabajo que ha de realizarse, cuidando el material con objeto de que este esté dispuesto para el trabajo en cualquier momento.

A esta categoría se accederá por promoción.





Grupo profesional de administración.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE 1.ª Y 2.ª.

Es aquel que con conocimientos elementales, y bajo la supervisión ayuda de sus superiores, realiza trabajos de carácter burocrático, sencillos y más bien repetitivos, sujetándose a las instrucciones que se le han dado y al manejo e interpretación de los impresos estandarizados que utiliza normalmente. También realizarán las funciones de telefonista.

No tienen asignadas responsabilidades plenas con las compañías.

OFICIAL 3.ª 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.

Se asimila a esta categoría el responsable de la caja del centro.

OFICIAL 2.ª ADMINISTRATIVO.

Además de conocer los trabajos propios de la categoría específica de Oficial 2.º 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 tráfico, recepción de carpetas y entrega a los transportistas.

Y todas las funciones descritas en categorías anteriores.

OFICIAL 1.ª 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 Danzas, S. A. Logística y todas las funciones de las categorías anteriores.

Tendrán conocimiento de idiomas inglés y francés, tanto hablado como leído y escrito.

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 2.ª y 3.ª, y Auxiliares Administrativos.

A las categorías de oficial 3.ª oficial 2.ª y oficial 1.ª, se accederá por promoción convocada por la empresa cuando esta necesite una plaza en alguna de estas categorías por necesidades del servicio y en la categoría inmediatamente inferior a cada una de ella y participaran aquellos que tengan una antigüedad superior a 5 años.

En Málaga, a 18 de julio de 2007.

(Firmas ilegibles).

#*1*#

#*2*#

#*3*#

