



## CONVENIO COLECTIVO DE DHL EXEL SUPPLY CHAIN SPAIN S.L.U. CENTRO DE SEVILLA AÑOS 2008-2010

### Capítulo I. Disposiciones generales.

#### Artículo preliminar.

El contenido del presente Convenio Colectivo para centro de trabajo de DHL Exel Supply Chain Spain S.L.U. (Sevilla) tiene por objeto dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 82.a) del Estatuto de los Trabajadores, y que a continuación se determinan las partes concertadoras del presente convenio:

#### Representación empresarial:

Don Alejandro García Benito.

Don Jose Javier Sierra Arenas.

#### Representación social:

Don Rafael Gordillo Medina -CC.OO.

Don Jose Romero Tinajero-UGT.

Don Fco. Javier Ortega Puntas-UGT.

Don Manoli Ruiz Osuna-UGT.

Doña Plácida López Reyez-CCOO.

#### Como asesores externos:

Don Santiago Soto-CC.OO.

Don José Romero-UGT.

Don Narciso Martin Zamorano-CCOO.

#### Artículo 1. Ámbito territorial.

Las disposiciones del presente convenio colectivo serán de aplicación al centro de trabajo que tiene la empresa DHL Exel Supply Chain Spain S.L.U., en el Polígono Industrial «La Isla» c/Acueducto 52 Dos Hermanas (41700 Sevilla).

#### Artículo 2. Ámbito personal.





El presente convenio colectivo afecta a la totalidad de los trabajadores del citado centro de trabajo y que se encuentren en plantilla a la firma del presente convenio colectivo, y a todos aquellos que se vayan incorporando a la misma durante la vigencia del mismo.

Quedarán excluidos de este convenio colectivo los cargos de Alta Dirección y Consejero, según lo establecido en art. 1, apartado 3, letra c) del Estatuto de los Trabajadores.

Quedarán asimismo excluidos voluntariamente y previo acuerdo con la empresa el Comité de Empresa o los Delegado de Personal, cuando ejerzan puestos de mando con responsabilidad y personas a su cargo: Capataz y Encargado.

### **Artículo 3. Vigencia y duración.**

El presente convenio entrará en vigor, a los efectos a partir del 01 de enero de 2008, terminando su vigencia el 31 de diciembre del 2010.

### **Artículo 4. Denuncia y prórroga.**

La representación de la parte que desee la revisión o modificación deberán efectuar su denuncia por escrito antes de tres meses de antelación a la fecha de caducidad (31-12-2010)

En caso de no ser denunciado este convenio dentro del plazo establecido, por ninguna de las partes, quedará prorrogado en las mismas condiciones durante el año siguiente.

### **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, éste quedará sin eficacia, debiendo de considerarse en su totalidad.

### **Artículo 6. Garantía personal.**

Se respetaran las situaciones personales que con carácter global excedan en su cómputo anual a lo pactado, a la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

### **Artículo 7. Compensación y absorción.**

Las condiciones pactadas en el presente convenio, estimadas en su conjunto, absorben y compensan en su totalidad a las que regían anteriormente cualquiera que sea su naturaleza y origen, 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 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 todas las empresas del sector en cualquiera de sus cláusulas, en este caso se aplicarían las más beneficiosas en su conjunto y cómputo anual, pero considerando no incluidas las nuevas cláusulas, que pudieran afectarles porque supongan un contenido económico directo.

### **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 preceptiva y obligatoria 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 30 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. A los efectos de la composición de la Comisión Paritaria ninguna de las partes designará representantes fijos, con un máximo de tres representantes por la parte social y otros tres por la representación empresarial.

## **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 art. 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 S.L.U., para el aumento de la competitividad dentro del sector del transporte de mercancías. Si la aplicación de este apartado conllevara la modificación de las actuales condiciones de trabajo tendría que ser negociado con los representantes legales.

Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores y sus representantes legales, podrán 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 ostenten en la actualidad y de acuerdo con la categoría profesional que corresponda al puesto de trabajo que ocupa. Estos puestos y categorías que podrán ser modificados por la empresa, mediante consulta entre la empresa y los delegados de personal y siempre por razones del servicio.

En caso de no llegar a acuerdo, será la autoridad competente la que resuelva, mediante expediente de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, previa audiencia en el mismo de los representantes de los trabajadores.

#### **Artículo 12. Deberes 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.

### **Artículo 13. Cambio de puesto de trabajo.**

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

Estos cambios o variaciones de puesto de trabajo por necesidades del servicio se harán siempre respetando la categoría profesional y la retribución total, menos en los casos de aquellos mandos que por dimisión dejarán de percibir el complemento de mando y pasarán a ocupar la plaza o categoría anterior a su ascenso. 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 superior 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 categoría asignada y la función que efectivamente realice.

### **Artículo 15. Grupos y categorías profesionales.**

Los grupos y categorías profesionales serán las que se relacionan en este artículo y se describen sus funciones en el Capítulo IX.

Grupo de administración  
Oficial 1.º Administración  
Oficial 2.º Administración  
Oficial 3.º Administración  
Auxiliar 2.º Administración

Grupo de operarios  
Encargado  
Capataz  
Auxiliar Almacén Carretillero  
Auxiliar Almacén Operaciones  
Factor  
Mozo

### **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 dimisión 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 art. 15 de este convenio.

Ambas partes acuerdan que desde el 01-01-2002 decidirán las subidas de categoría de las personas que pasarán de factor a auxiliar almacén operativo (2 personas por año).

### **Artículo 17. Contrato de trabajo.**

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

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

Los contratos de los empleados cedidos por las Empresas de Trabajo Temporal, serán en cada persona y categoría, de una duración máxima de cuatro meses.

Procurar, que las contrataciones que se realicen a partir de la firma del presente convenio colectivo, por motivos de cargas de trabajos continuados, entradas de nuevos clientes o campañas, se realicen mediante contratación eventual, interinos u otros tipos de contratos, que posibiliten la estabilidad de este tipo de contratos.

### **Régimen disciplinario.**

#### **Artículo 18. Faltas y sanciones.**

En este capítulo se estará a lo dispuesto en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores.

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, en conocimiento del Director de Personal.

### Capítulo III. Tiempo de trabajo.

#### Artículo 19. Jornada.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de ocho horas diarias y de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, siendo las horas anuales de 1.776 horas. Para el año 2010 la jornada anual será de 1768 horas.

A los trabajadores con jornada continuada tendrán 30 minutos de descanso para el bocadillo, que se considera trabajo efectivo según convenio.

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

Dadas las características de nuestro trabajo y con grandes desviaciones en pequeños períodos de tiempo se pacta la posibilidad con carácter voluntario de compensar horas de trabajo fuera de jornada, por días de descanso no acumulables al período anual de vacaciones y siempre dentro de los términos que marca la Legislación Vigente.

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

- Cada cinco horas y quince minutos de trabajo de exceso será un día de descanso.
- Cada tres horas de exceso serán cinco horas de descanso.

#### Artículo 21. Fiestas.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo; las fiestas serán las 12 oficiales con carácter nacional y 2 locales con carácter oficial (28 de febrero y 30 de mayo), y además también lo serán los días 24 y 31 de diciembre.

El derecho al disfrute de un puente al año, se podrá cambiar por un día más de vacaciones.

#### Artículo 22. Horarios y turnos.

Serán los que se relacionan y en función del art. 19 de este convenio y que en virtud del R.D. 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.

Ningún turno se podrá solapar con otro turno de trabajo.

Serán tres los turnos de trabajo más el de jornada partida.

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo para el centro de Sevilla





serán los siguientes turnos de trabajo:

De 6.30 h a 14.30 h y de 14.30 h a 22.30 h para operaciones y administración, estableciéndose dos grupos de trabajo, turno de 6.30 h a 14.30 h y turno de 14.30 h a 22.30 h, siendo estos turnos rotativos para estos dos grupos, tanto para operaciones como para administración. Ambas partes negociarán a la firma del convenio y de buena fe hasta el 31 de diciembre 2008 la óptima organización equilibrada de estos turnos.

Turno de noche: de 22.30 h a 6.30 h de la mañana de lunes a viernes. Este turno se formará con aquellos trabajadores fijos que libremente lo acepten y si no es aceptado por ninguno de ellos se contratará personal de nueva contratación.

Los salarios están establecidos en función de las categorías.

Los empleados del Turno de Noche, tendrán prioridad para pasar a las vacantes de fijos, en el turno rotativo de mañana o tarde, perderán los incentivos por nocturnidad.

Las ubicaciones en Planta: horario de 9 h a 13 h y de 15 h a 19 h . Esta persona percibirá ayuda de comida.

### **Artículo 23. Vacaciones.**

Todo trabajador afectado o favorecido por este convenio disfrutará de 22 días laborales de vacaciones al año.

El personal disfrutara de tres semanas continuadas en los meses de julio, agosto y septiembre. El disfrute de las vacaciones será rotativo en años sucesivos.

El resto de días de vacaciones más los días de exceso correspondientes al calendario anual, se disfrutaran en los meses de Enero a junio de cada año. Esta disponibilidad será compensada con 154.05 euros a partir de 2008.

Con relación a este periodo de disponibilidad, se confeccionará consensuada, entre la parte social y la dirección, un calendario de turnos en el mes de diciembre del año anterior.

El disfrute de estos períodos respetará las necesidades de la empresa y será rotativo en años sucesivos.

Tendrán un día más de vacaciones los trabajadores que tomen sus vacaciones (mes entero) en los meses de Enero a Mayo ambos inclusive. El inicio de las vacaciones no podrá coincidir con domingos o festivos.

La bolsa de vacaciones será de 378,847 euros por mes entero durante los meses de enero a mayo, igualmente si un trabajador tomara días de vacaciones en estos







meses le corresponderá la parte proporcional a dicho importe.

El período de vacaciones también podrá disfrutarse de una sola vez durante los meses no reflejados en este cuadro o bien en dos períodos de 10 y 20 días o de 15 y 15 días, una de estas fracciones dentro del período rotativo de junio a septiembre y la otra en el resto del año. Si bien el primer período empezará en lunes, el segundo período empezará en el día de la semana posterior en que acabó el primer período, ejemplo: si el primero acaba un jueves, el segundo empezará un viernes. Esto tiene que ser solicitado por el trabajador y si procede lo concederá la empresa.

El personal contratado eventualmente disfrutará las vacaciones en el período comprendido en la duración del mismo 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.

Si alguien causa baja por extinción de la relación laboral antes del 31 de diciembre y haya 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 Laboral Transitoria se tendrán en cuenta dos casos de cara al disfrute de vacaciones:

1) El empleado que está de baja por ILT antes del comienzo de la fecha del disfrute de vacaciones fijada de antemano tendrá derecho a que se le fije un nuevo período, en la fecha fuera de los meses rotativos expresados anteriormente.

2) El empleado que disfrutando de sus vacaciones cause baja por ILT no tendrá derecho a la fijación de un nuevo período vacacional por el tiempo que haya estado de baja a no ser que sufra un accidente que le mantenga imposibilitado físicamente, viéndose obligado a guardar cama hospitalaria y/o domiciliaria, si la naturaleza de la imposibilidad física le permite continuar en su lugar de vacaciones y no le obliga a guardar cama en las condiciones anteriormente expuestas, se considerará que no tiene derecho a un nuevo período vacacional.

Solamente se tendrá derecho a una nueva fijación del periodo vacacional en caso de enfermedad, cuando esta conlleve ingreso hospitalario.

El 31 de diciembre de cada año caduca el plazo para el disfrute de las vacaciones de ese año, para el personal fijo en plantilla.

## **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: 01 enero 2008

Todos los importes de este convenio se entienden 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 art. 22 del mismo.

Los trabajadores con jornada inferior a 8 horas diarias, percibirán las condiciones económicas salariales en relación a la jornada contratada.

### **Artículo 25. Salario convenio.**

Se considera Salario Convenio a la tabla del Anexo I, suma total de todos los conceptos fijos por categoría: mensual y anual.

Este salario se paga en función de las categorías.

### **Artículo 26. Incremento salarial año 2008-2010. Vigencia del Convenio.**

Para el año 2008. Incremento salarial año 2008: Será equivalente a la previsión oficial de inflación del gobierno para este año (2%) más 0,7 puntos.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara a 31 de diciembre de 2008, un incremento superior a la previsión de inflación que hubiere servido de base inicial para el cálculo del incremento de este año, se efectuará una revisión tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efecto de 1 de enero de 2008.

Para el año 2009. Incremento salarial año 2009: Será equivalente a la previsión oficial de inflación del gobierno para este año más 1 punto.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara a 31 de diciembre de 2009, un incremento superior a la previsión de inflación que hubiere servido de base inicial para el cálculo del incremento de este año, se efectuará una revisión tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efecto de 1 de enero de 2009.

Para el año 2010. Incremento salarial año 2010: Será equivalente a la previsión oficial de inflación del gobierno para este año más 1 punto.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara a 31 de diciembre de 2010, un incremento superior a la previsión de inflación que hubiere servido de base inicial



para el cálculo del incremento de este año, se efectuará una revisión tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efecto de 1 de enero de 2010.

Para los años 2008 y 2009, dadas las dificultades actuales, la categoría de mozo no tendrá aumento salarial respecto a las tablas salariales del 2007.

### **Artículo 27. Plus de absentismo.**

Se considera absentismo legal, toda disminución de la jornada anual pactada en el presente convenio colectivo y relativa a cada trabajador, quedan excluidas las horas legales que determina el Estatuto de los Trabajadores por representación unitaria de los trabajadores.

Para hallar el porcentaje, se tomara la totalidad de las jornadas laborales de los trabajadores fijos, del centro de trabajo de Dos Hermanas (Sevilla) durante el año.

El porcentaje de absentismo legal del centro, será el referido al año natural de vigencia de este convenio y se abonará por una sola vez y a uno de los siguientes escalados, en la nómina del mes de febrero del año siguiente, no siendo acumulable a tablas y conceptos económicos, según detalle:

- 5% ó menos de 5% se aplicará un 0,50% a los conceptos fijos y variables según tablas de cada año.
- 4% ó menos de 4% se aplicará un 0,75% a los conceptos fijos y variables según tablas de cada año.
- 3% ó menos de 3% se aplicará un 1% a los conceptos fijos y variables según tablas de cada año.

### **Artículo 27 bis. Plus de absentismo individual.**

Se establece un plus individual de absentismo de 75euros semestrales (pagadero al mes siguiente del semestre vencido) para aquellos trabajadores que durante dicho período no tengan ningún absentismo. Se considerará absentismo toda ausencia al trabajo con la única excepción, no computable como absentismo, de las vacaciones, el día de asuntos propios y las horas sindicales. Dicho plus de absentismo individual será incompatible con el plus de absentismo colectivo del artículo anterior. De tal manera que el trabajador que tuviera derecho al cobro de los dos pluses, deberá a su elección optar por cobrar uno u otro.

### **Artículo 28. 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, éste percibirá sólo 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 29. 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 interrumpida.

Los trabajadores con jornada inferior a 8 horas diarias, percibirán las condiciones económicas salariales con relación a las horas de trabajo efectivo, realizadas en su jornada diaria.

### **Artículo 30. Horas extras.**

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

Se consideran horas extraordinarias todas aquellas realizadas por períodos 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 R.D. 1561/95.

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

Las horas extras en sábados, domingos, festivos y a todo el personal del turno de noche que trabajen los viernes desde las 17.00 horas hasta las 22.00 horas, se abonarán según anexo III más el 75% del importe de la misma en cada categoría.

### **Artículo 31. Plus nocturno.**

Se abonará un Plus Nocturno al personal que teniendo turno de día se pase al turno de noche por necesidades del servicio a petición de la empresa en la





cuantía de 15,407 euros por día asistido y por jornada completa comprendida desde las 22 horas hasta las 6 horas a.m..

Este plus se entiende que es por jornada trabajada real, efectiva.

Este importe se establece para los trabajadores fijos que estando en la actualidad trabajando, modifiquen voluntariamente su turno actual al turno nocturno.

Este plus no será efectivo para el personal de nueva contratación desde la firma del presente convenio, contratado específicamente para trabajar en el turno de noche, y durante la vigencia del mismo.

### **Artículo 32. Comidas.**

El personal que por necesidades del servicio y prolongación de jornada no pueda desplazarse a su domicilio para realizar la comida, se le abonará el precio de 7,896 euros por comida.

### **Artículo 33. Plus de locomoción.**

Se abonará un plus de locomoción por día trabajado al personal que se relaciona en el Anexo V.

### **Artículo 34. Anticipos.**

Los trabajadores podrán solicitar como anticipo los salarios devengados.

### **Artículo 35. Pago de nomina.**

El pago de las retribuciones del personal se efectuará por transferencia a una cuenta bancaria o entidad de ahorro el día 28 de cada mes.

### **Artículo 36. Uniforme.**

La empresa facilitará al personal de Operaciones las siguientes prendas:

**En invierno:** Chaqueta, pantalón, camisa, guantes y botas, se entregará en septiembre.

**En verano:** 2 camisas, pantalón y zapatos marca «eolo» de la marca «panter», se entregará en abril.

**Cada dos años:** Coincidiendo con año par: un anorak.

A los eventuales que lleven seis meses, se les dará el mismo uniforme que a los fijos en plantilla, y si llevan un año el anorak coincidiendo con un año par.



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

Al personal eventual que trabaje en la cámara frigorífica, se le facilitará un anorak de forma inmediata.

La empresa compensará por la ropa, para el personal de administración, con la cantidad de 64,660 euros brutos cada seis meses, su abono se efectuara en junio y diciembre de cada año.

La falta de utilización de la ropa de trabajo se considerará falta grave por parte del trabajador, así como el que no la utilice debidamente.

## **Capítulo V. Beneficios sociales.**

### **Artículo 37. I.T. Incapacidad temporal por enfermedad común, enfermedad profesional o accidente 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.

### **Artículo 38. Póliza de accidente.**

Se mejora la póliza de Seguro de Accidentes suscrita por la compañía en la que se incluye a todo el personal del centro de Sevilla 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.

En caso de muerte por enfermedad, un año de salario bruto anual del empleado, por una sola vez.

En caso de invalidez permanente y absoluta por enfermedad, un año de salario bruto anual del empleado, por una sola vez.

### **Artículo 39. Jubilación.**





Los empleados de DHL Exel Supply Chain Spain, S.L.U, a petición de los mismos podrán jubilarse a los 65 años de edad, salvo que no tengan cotizados los 15 años establecidos para causar derecho a la cotización.

Durante la vigencia del presente convenio, los trabajadores que cumplan los requisitos legales para acceder a la jubilación, podrán acogerse a la realización de jubilaciones parciales con contrato de relevo a partir de los sesenta años de edad al amparo de lo previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, y demás legislación concordante.

Aquellos trabajadores que se jubilen parcialmente en el porcentaje máximo que permita la legislación laboral vigente, dispondrán de un permiso retribuido equivalente al 15% de las jornadas de trabajo anual prevista en el convenio, durante todos los años que medien entre el momento de la jubilación parcial del trabajador y el momento de la jubilación total, que en todo caso será a los 65 años.

El salario a percibir por el trabajador será la diferencia entre el % de la prestación por jubilación de la SS y el 100% de su salario, considerando el 15% de su jornada ordinaria como permiso retribuido.

Las percepciones salariales se abonarán 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 éste 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.





Durante la vigencia de este convenio los trabajadores relevistas que se contraten a jornada completa, una vez finalizado su contrato de relevo, podrán ser contratados con contrato indefinido si las necesidades de la empresa lo requieren.

A estos efectos no se reconocerá las antigüedades que procedan de subrogaciones empresariales con empresas clientes.

#### **Artículo 40. Ayuda para libros.**

Los trabajadores con hijos en edades comprendidas entre los 4 y 25 años percibirán las cantidades como ayudas:

Realizando estudios con edades de 3 a 5 años 15,947 euros

Realizando estudios con edades de 6 a 12 años 37,234 euros

Realizando estudios con edades de 13 a 17 años 42,525 euros

Realizando estudios con edades de 18 a 25 años 106.327 euros

Estas cantidades son brutas y anuales. Para la percepción de esta ayuda, será necesaria la presentación de justificante de estar escolarizado, en el mes de septiembre de cada año.

#### **Artículo 41. Prestamos.**

Se establece un fondo cuyo montante asciende a 13.050,86 euros para 2008 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 Préstamos 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 1.200 euros, a devolver en un año o aún superando esta cifra pero sin rebasar las 1.500 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 42. Premio por matrimonio.**

Todo empleado al contraer matrimonio percibirá una gratificación de 241,441 euros.

#### **Artículo 43. Premio de 15 y 25 años.**

Todos los trabajadores que hayan trabajado permanentemente en DHL EXEL SUPPLY CHAIN SPAIN S.L.U., 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.

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 44. Transporte de personal.**

La empresa proporcionará transporte oficial que facilite al personal el desplazamiento al centro de trabajo.

Todos aquellos que por el recorrido del autobús puedan acceder al mismo tendrán derecho a su utilización.

El recorrido debe ser de Bollullos de la Mitación (Bar Jiménez) con parada en Bormujos, Carambolo Agua, Pañoleta, El Cachorro, Avenida Crucero Baleares continuando por el Muro, SE-30, Bellavista, Carretera de la Isla y Centro de Trabajo.

El regreso será de Carretera de la Isla, Bellavista, SE-30, El Muro, Avenida Crucero Baleares, El Cachorro, Pañoleta (calle Vía), Carambolo Agua y Bollullos de la Mitación (Bar Jiménez).

#### **Artículo 45. Ayuda hijos disminuidos.**

Se abonarán 61,620 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 46. 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 500 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. Será la comisión paritaria la que decida si se da el citado interés para la concesión de la ayuda.

## **Capítulo VI. Permisos.**

### **Artículo 47. Permisos retribuidos.**

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

- a) Matrimonio: Quince días naturales.
- b) Nacimiento de hijo: Tres días hábiles a partir del mismo.
- c) 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.

Consulta médica: Se concederá por el tiempo necesario para efectuarla, que deberá ser siempre justificada por el trabajador.

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

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.

- g) Permiso para exámenes: Se estará a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto





de los Trabajadores.

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

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

Se podrá sustituir las reducciones anteriores por diez días laborables continuados de permiso, siempre a continuación del permiso por maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen (artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores), o cambiarlo por 10 días laborables a continuación del permiso por nacimiento de hijo/a.

k) Permiso por fuerza mayor.

Aquel trabajador que por causas de fuerza mayor tenga que ausentarse del puesto de trabajo se le abonará el día 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 100 km., a contar desde el domicilio del trabajador) el permiso se podrá ampliar en dos días naturales.

En todo lo no previsto sobre permisos en este artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Todos los permisos se hacen extensivos a las parejas de hecho, debidamente inscritas en los registros públicos competentes.

#### **Artículo 48. 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.

Desde 2007, el personal podrá solicitar, un día para asuntos propios, siendo retribuido.

#### **Artículo 49. Excedencias.**



Se estará a lo que establece el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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 50. 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 serán adecuados al puesto de trabajo. 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.

## **Capítulo VIII. Representación del personal.**

### **Artículo 51. 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, interino.
- 4) Serán informados mensualmente sobre la extensión y alcance de las horas extraordinarias realizadas se le someterán los estadillos de las horas estructurales 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 52. Locales y medios.**

Los Delegados de Personal dispondrán 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 53. Horas y desplazamientos.**

Los miembros de Delegados de Personal 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.

Las horas sindicales serán acumulables dentro de las diferentes candidaturas que componen en Comité de Empresa.

#### **Artículo 54. Asambleas.**

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

#### **Artículo 55. Excedencia por cuidado de hijos.**

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, cuando lo sea tanto por maternidad, a



contar desde el nacimiento de éste, como por adopción, a contar desde la resolución judicial por la que se constituye dicha adopción. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que pondrá fin al que viniera disfrutando.

Durante todo el período a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. El reingreso será automático a petición del trabajador.

#### **Artículo 56. Permiso por parto.**

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto, de descanso obligatorio por la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

#### **Artículo 57. Preparación al parto.**

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

#### **Artículo 58. Permiso por adopción o acogimiento.**

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, debidamente acreditado por los servicios sociales competentes.







En el caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se disfrutará a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

#### **Artículo 59. Permiso por lactancia.**

Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Se podrá sustituir las reducciones anteriores por diez días laborables continuados de permiso, siempre a continuación del permiso por maternidad.

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

#### **Artículo 60. Reducción de jornada.**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico o psíquico, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de entre, al menos, una hora de la jornada diaria, y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise de 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, hombre o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concreción horaria corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

#### **Artículo 61. Garantías a la maternidad.**



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

### **Artículo 62. Paz social.**

Durante la vigencia de este convenio se establece que habrá paz social en el centro de trabajo que se menciona en el artículo 1 de este convenio.

## **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 un año, y si realiza correctamente estas funciones pasará a la categoría inmediatamente superior.

### **Factor.**

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

Tiene conocimiento y experiencia de las características de los productos, los cuales debe separar por referencia y compañía.

Realizando la correcta patentización 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.

Entrega de carga a transportistas de distribución.

Poner el retornado correctamente en el stock.

Entrega de carga a transportistas de Larga Distancia.





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

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 Layout 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 asignada.

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 ordenes 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 éste esté dispuesto para el trabajo en cualquier momento.





A esta categoría se accederá por promoción.

### **Grupo profesional de administración.**

#### **Auxiliar administrativo de 2ª.**

Es aquel que con conocimientos elementales, y bajo la supervisión ayuda de sus superiores, realiza trabajos de carácter burocrático, 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 Compañía.

#### **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 2a. Administrativo, debe realizar y conocer con la debida perfección el manejo de la terminal, realizando fundamentalmente las tareas de.

Grabación, transmisión, recepción, control y estadística de horarios y tiempos y conocimientos elementales de mantenimiento de la terminal.

Preparación de rutas y cargas en 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 2a. y 3a., y Auxiliares Administrativos.

A las categorías de Oficial 3.ª, Oficial 2.ª y Oficial 1a. se accederán 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.

#### **Adicional primera. Seguro de gafas.**

Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo, siempre que quede razonablemente demostrado, que en el desempeño de sus funciones laborales, sufra un incidente en que se produzca la rotura de sus gafas, percibirá por parte de la empresa la cantidad de 300 euros, para su sustitución. Para la percepción de esta ayuda deberá existir constancia del incidente dentro de las instalaciones de la empresa, realizando la Dirección de la misma las comprobaciones oportunas, y que el trabajador deberá presentar factura de la compra de las gafas.

Dos Hermanas a 7 de octubre de 2008.

### **Salarios 2008**



**DHL EXEL SUPPLY CHAIN SPAIN S.L.****ANEXO I**

2.7

**TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DEL  
CENTRO DE TRABAJO DE SEVILLA / CONS. AÑO: 2008****SALARIOS AÑO 2008 = PREVISION IPC 2008 (2%) + 0,7****OPERACIONES**

CATEGORIAS	SALARIO	SALARIO	SALARIO
	CONVENIO	MENSUAL	ANUAL
ENCARGADO	1.338.394	1.339.384	21.430.209
CAPATAZ	1.338.394	1.339.384	21.430.309
AUXILIAR ALMACEN CARRETIILLISTA	1.126.535	1.135.525	18.198.549
AUXILIAR ALMACEN OPERACIONES	1.126.054	1.126.054	18.016.859
FACTOR	972.738	972.738	15.583.810
MOZO	801.444	801.444	12.823.897

**ADMINISTRATIVOS**

CATEGORIAS	SALARIO	SALARIO	SALARIO
	CONVENIO	MENSUAL	ANUAL
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	1.167.534	1.167.534	18.680.549
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO 'B'	1.127.216	1.127.216	18.036.451
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	1.127.216	1.127.216	18.036.451
OFICIAL 3º ADMINISTRATIVO	972.738	972.738	15.583.810
AUXILIAR 2º ADMINISTRATIVO	786.225	786.225	12.611.597





## Salario 2008 Antigüedad

**DHL EXEL SUPPLY CHAIN SPAIN S.L.U.****ANEXO II**

2.7

**TABLA DE ANTIGÜEDAD DEL CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE SEVILLA / CONS. AÑO: 2008**

SALARIOS AÑO 2008 = PREVISION IPC (2%) + 0.7

SISTEMA DE ANTIGÜEDAD	AÑOS ANTIGÜEDAD	AÑOS ACUMULADOS	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL
BIENIO	2	2	41,328	661,248
BIENIO	2	4	85,261	1.364,182
QUINQUENIO	5	9	143,397	2.294,360
QUINQUENIO	5	14	181,334	2.901,349
QUINQUENIO	5	19	219,464	3.511,428
QUINQUENIO	5	24	256,267	4.100,270
QUINQUENIO	5	29	294,711	4.715,368

## Salario 2008. Tablas horas extras

**TABLA DE HORAS EXTRAS DEL CONVENIO DEL CENTRO DE TRABAJO DE SEVILLA - CONS. AÑO: 2008**

2.7

SALARIOS AÑO 2008 = PREVISION IPC 2008 (2%) + 0.7

**OPERACIONES**

CATEGORIAS	IMPORTE	IMPORTE
ENCARGADO		11.827
CAPATAZ		10.248
AUXILIAR ALMACEN CARRETIILLISTA		9.660
AUXILIAR ALMACEN OPERACIONES		9.660
FACTOR		9.060
MOZO		7.966

CATEGORIAS	IMPORTE	IMPORTE
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO		9.660
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO "B"		9.660
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO		9.660
OFICIAL 3º ADMINISTRATIVO		7.884
AUXILIAR 2º ADMINISTRATIVO		7.884

## Salario 2008. Plus desplazamiento

**DHL EXEL SUPPLY CHAIN SPAIN S.L.U.**

2.7

**ANEXO V****TABLA DE PLUS DESPLAZAMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE SEVILLA - CONS. AÑO: 2008**

SALARIOS AÑO 2008 = PREVISION IPC 2008 (2%) + 0.7

NOMBRE DEL EMPLEADO	EUROS DIA TRABAJADO
Fco. Javier Arroyo	4.248
Isabel Bejar	4.296
Mª Pilar Bejar	4.296
Sara Diaz	4.248
Antonio Flechoso	4.248
Salvador Leal	4.248
Pedro Manzano	8.544
Juan Manuel Manzano	4.248
Joaquin Perez Sanchez	4.248
Fco Ponce Molina	4.248
Avelino Triviño	8.484



**DHL EXEL SUPPLY CHAIN SPAIN S.L.U**

**ANEXO VI**

**TABLA DE OTROS CONCEPTOS ECONOMICOS DEL CONVENIO  
COLECTIVO DE CENTRO DE TRABAJO DE SEVILLA. AÑO: 2008**

2.7

**AÑO 2008 = PREVISION IPC+0,7**

CONCEPTOS ECONOMICOS		IMPORTE EUROS
ART. 23	VACACIONES	378,847
ART. 31	PLUS NOCTURNO	15,407
ART. 32	COMIDA	7,896
ART. 36	UNIFORME	64,666
ART. 40	AYUDA PARA LIBROS	15,947
		37,234
		42,526
		106,327
ART. 41	PRESTAMOS	13.050,880
ART. 42	PREMIO POR MATRIMONIO	241,441
ART. 45	AYUDA HIJOS DISMINUIDOS	61,620
ART. 46	BEGAS PARA LA FORMACION	500,000

