

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración

- 38** *RESOLUCIÓN de 19 de enero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa “United Parcel Service España LTD y Cía, SRC” (Centro de Vía de los Poblados, número 1) (código número 2808561).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la empresa “United Parcel Service España LTD y Cía, SRC” (Centro de Vía de los Poblados, número 1), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 29 de enero de 2010, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer y en el Decreto 15/2010, de 18 de marzo, por el que se fusionan la Consejería de Empleo y Mujer y la Consejería de Inmigración y Cooperación de la Comunidad de Madrid, esta Dirección General

RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho Convenio, en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 19 de enero de 2011.—El Director General de Trabajo, PO (75/2011, de 18 de enero), la Gerente del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

PREAMBULO AL CONVENIO COLECTIVO DE UNITED PARCEL SERVICE ESPAÑA, LTD Y CIA, S.R.C PARA LOS CENTROS MENCIONADOS EN EL ARTICULO PRIMERO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LOS AÑOS 2008-2011

Visto el Convenio Colectivo de la Empresa UNITED PARCEL SERVICE ESPAÑA LTD Y CIA, S.R.C. Para los centros mencionados en el artículo primero del mismo, suscrito por la dirección de la Empresa y la Representación Social según relación siguiente:

Por la Dirección de la Empresa:

DÑA. ARANCHA FERNÁNDEZ IGOA
D. JUAN M. LUCAS GONZALEZ
D. ANTONIO HIGUERAS PEÑAS
D. JESÚS LAZARO ARBERAS
D. MARCOS DONOSO ALONSO
D. TOMAS GARCÍA MUÑOZ
DÑA. ALMUDENA ROBLEDILLO MORENO
D. BORJA FERNÁNDEZ AGRAZ
D. LUIS CAMBELO GUTIÉRREZ
DÑA. MERCEDES CANTERO PEÑA
DÑA. MARIA TERESA ERES FENOLLOSA
D. PABLO EL BUSTO TORAN

Como asesor por la parte empresarial

D. JOSE MANUEL PEREIRA MENAUT

Por la Representación Social:

D. MIGUEL ÁNGEL HERNÁNDEZ GÓMEZ	CC.OO
DÑA. MARIA DE LOS DESAMPARADOS VILLOSLADA FDEZ.	CC.OO
DÑA. JOSEFA CAMACHO BERNÁRDEZ	CC.OO
DÑA. EMILIA MARTÍNEZ ALONSO	CC.OO
D. JESUS MANUEL SAN FLORENCIO GRANERO	CC.OO
DÑA. JUANA PEREZ MORENO	CC.OO
DÑA. PILAR VALIENTE MORENO	CC.OO
D. ALBERTO JOSÉ HERNÁNDEZ JIMÉNEZ	U.G.T
D. JUAN LUIS ORTIZ ROLDAN	U.G.T
D. MANUEL FERNANDEZ ALONSO	U.G.T
DÑA. LAURA FONSECA VELAZQUEZ	U.G.T
D. FRANCISCO GALVAN GÓMEZ	U.G.T

Como asesora por la parte social

DOÑA MANUELA ORTA DURAN U.G.T

Firmado el presente Acta las personas reseñadas en la misma, a este solo efecto en Madrid a 29 de Enero de 2010.

**CONVENIO COLECTIVO DE UNITED PARCEL SERVICE ESPAÑA LTD Y CIA S.R.C.,
PARA LOS EMPLEADOS DE LOS CENTROS DE TRABAJO INDICADOS
EN EL ARTÍCULO PRIMERO**

CAPITULO I. NORMAS GENERALES

ARTICULO 1. Ámbito Funcional y Territorial.

El presente Convenio Colectivo afectará a todos los empleados que presten sus servicios en el centro de trabajo sito en la Vía de los Poblados nº 1, Edificio Alvento C-D (28033 Madrid) de la empresa UNITED PARCEL SERVICE ESPAÑA LTD. Y CIA S.R.C., sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, y en otros centros que conteniendo servicios centrales, pudieran abrirse en el futuro en la Comunidad de Madrid.

ARTICULO 2. Ámbito Personal.

El presente Convenio Colectivo afectará a todos los trabajadores que desarrollen su actividad laboral en el centro de trabajo a que se refiere el artículo anterior, con las excepciones comprendidas en la normativa vigente de personal de alta dirección y la desvinculación en lo salarial de las categorías reconocidas en la empresa de Manager y Supervisor, con la excepción prevista en el Capítulo VII.

ARTICULO 3. Ámbito Temporal.

- a) Entrada en vigor. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de la firma del mismo, aunque el incremento salarial previsto para,
- El año 2008 se aplicará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2008.
 - El año 2009 se aplicará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2009.
 - El año 2010 se aplicará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2010.
- b) Duración. La duración del presente Convenio Colectivo será hasta el 31 de Diciembre de 2011, prorrogándose tácitamente por periodos de años naturales, salvo denuncia de alguna de las partes.
- c) Denuncia. El presente Convenio Colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes suscribientes, bastando para ello comunicación fehaciente a la otra parte, con una antelación mínima de 15 días, respecto a la fecha de su extinción inicial o prorrogada. Manteniéndose en vigor en todos sus artículos y cláusulas durante la negociación y hasta la firma del nuevo convenio.

ARTICULO 4. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas, ya sean económicas o de otra índole, forman un todo orgánico e indivisible, de tal manera que la validez del convenio quedará condicionada a su mantenimiento en los términos pactados, plasmación de la voluntad de negociación.

En el supuesto de que la autoridad laboral, en el ejercicio de sus competencias, declarase la nulidad o no aprobara alguno de los pactos del Convenio, este quedaría en su totalidad sin eficacia debiendo reconsiderarse en su conjunto.

ARTICULO 5. Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones que se establecen en el presente Convenio Colectivo, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que viniere anteriormente satisfaciendo "UNITED PARCEL SERVICE ESPAÑA LTD Y CIA S.R.C", bien por imperativo legal, contrato individual o concesión voluntaria.

Habida cuenta de que el presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales propias de la negociación que con él se establecen, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de sus conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia aplicativa si se consideran en su conjunto y en cómputo anual, sumados a los mínimos legales vigentes con anterioridad a tales disposiciones, cuando superen el nivel total retributivo, también en cómputo anual, de este Convenio Colectivo.

En todo caso, las condiciones económicas emanadas del presente Convenio Colectivo serán absorbibles hasta donde alcancen y en cómputo anual por los aumentos que en el futuro puedan establecerse en virtud de preceptos legales convencionales o contratos individuales de trabajo.

Las normas de derecho necesario que fueran promulgadas en el futuro serán aplicadas en sus propios términos, sin quedar afectadas por el contenido de este artículo.

ARTICULO 6. Garantía “ad personam”.

Se respetarán las condiciones personales que, consideradas en su conjunto en cómputo global anual, fuesen más beneficiosas que las que se establecen en este Convenio Colectivo, manteniéndose estrictamente “ad personam”.

ARTICULO 7. Comisión Paritaria.

Con independencia de la competencia de los Organismos Públicos constituidos a fin de ofrecer sistemas de mediación, conciliación e interpretación, las partes firmantes crean una Comisión Paritaria de mediación, conciliación, interpretación, seguimiento y control del presente Convenio Colectivo.

Su composición será paritaria en un máximo de tres representantes de la parte social y otros tres representantes de la parte empresarial. De sus reuniones se levantará Acta, que será firmada tanto si existe acuerdo como si no, por todas las partes asistentes.

El domicilio estará ubicado en el centro de trabajo. La Comisión Paritaria desarrollará las siguientes funciones:

- a) Aplicación de lo pactado: velará porque ambas partes cumplan los acuerdos tomados.
- b) Interpretación de lo pactado: tendrá capacidad para discernir cualquier consulta que se formule sobre el texto pactado y sus resoluciones tendrán fuerza vinculante.
- c) Mediación de conflictos: si se presentaran problemas en el ámbito del Convenio Colectivo de empresa, se deberá acudir a la Comisión Paritaria en solicitud de su mediación para resolver.
- d) Convocatoria y reunión: ante cualquier situación de conflicto colectivo en el ámbito del Convenio será preceptivo y obligatorio la convocatoria y reunión de la Comisión Paritaria.

La Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las dos partes negociadoras, debiendo hacerse efectiva la misma en un plazo máximo de 5 días naturales a contar desde la fecha de la solicitud.

Si notificada fehacientemente la solicitud de convocatoria de reunión, con mención del tema a tratar, la otra parte se negará a reunirse, se considerará agotado este trámite transcurrido el plazo citado.

- e) Resolución de todas aquellas cuestiones de carácter general que se susciten.

A los efectos de la composición de la Comisión Paritaria ninguna de las partes designará representantes fijos.

Los dictámenes y acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por acuerdo unánime entre ambas partes, siendo en ese caso vinculante. Caso de no alcanzarse acuerdo sobre cualquiera de las materias anteriormente aludidas como de competencia de esta Comisión Paritaria, las partes acuerdan someter la misma al procedimiento establecido en la DA 4ª de este mismo convenio.

CAPITULO II. CONTRATACIÓN, ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, ASCENSOS, CLASIFICACIÓN GRUPOS PROFESIONALES Y SANCIONES.

ARTICULO 8. Régimen de contratación.

La contratación del personal se ajustará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

En todo caso los contratos tendrán que ser visados por las Oficinas Públicas de Empleo. La resolución de los contratos se comunicará al trabajador con el tiempo que recoge la legislación vigente sobre preavisos de finalización de contrato.

Como mejora a la normativa legal, el 40% de las nuevas contrataciones que pudieran producirse se realizarán de grupos desfavorecidos en materia de desempleo como Trabajadores mayores de 45 años, Trabajadores menores de 30 años o Desempleados de larga duración. También de un 5% de las nuevas contrataciones se realizará a personas con algún tipo de minusvalía.

Como medio para alcanzar la eficacia de las anteriores disposiciones se considerarán esenciales el cumplimiento de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores, lo dispuesto en el artículo 64.1.5 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 2/1991, de 7 de Enero, esta última, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

Si hubiera modificación en la regulación actual, se reunirá la Comisión Paritaria para estudiar las modalidades de contratación con la nueva situación creada.

ARTICULO 9. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, dentro de las normas legales de general aplicación y de las que se derivan del presente Convenio Colectivo, es competencia de la Dirección de la Empresa.

Entre las facultades que tiene la Dirección de la Empresa, son de trascendental importancia en el ámbito de las relaciones laborales que se regulan por este Convenio Colectivo las siguientes:

- a) El estudio e implantación de métodos y sistemas de trabajo que tiene establecidos la empresa "United Parcel Service España LTD y Cía. S.R.C." para el aumento de la competitividad de la Empresa dentro del sector del transporte de Mercancías.
- b) El estudio e implantación de sistemas de incentivos para aumento de la producción.

Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores a través de sus representantes legales, podrán hacer las sugerencias que crean oportunas para las mejoras del servicio al cliente y de sus condiciones de trabajo.

ARTICULO 10. Ascensos.

Por las características de la empresa en el sector del Transporte Urgente de Mercancías, los ascensos de categoría profesional se producirán dentro de la empresa, atendiendo a las facultades de organización de la misma.

La empresa comunicará en sus tabloneros las vacantes que se produzcan, teniendo posibilidad para cubrir las mismas el personal que figure en plantilla.

La comunicación de la vacante contendrá la siguiente información:

- Puesto a ocupar, con definición de las funciones a desempeñar, así como conocimiento y titulación requerida.
- Salario a percibir, con determinación de las cantidades brutas anuales.
- Pruebas a realizar en su caso y fecha de las mismas.

En igualdad de condiciones, tendrán siempre preferencia los empleados de la empresa.

Se establecerá un sistema de promoción por la dirección de la empresa para las categorías de administrativos y oficiales, así como un sistema de evaluación semestral.

En caso de no reunir los empleados solicitantes los requisitos exigidos para las vacantes, la Empresa podrá cubrir la misma con personal ajeno.

ARTICULO 11. Clasificación de Grupos y Categorías Profesionales.

Acordamos establecer dentro de la empresa "United Parcel Service España LTD y Cía. S.R.C." la división de los siguientes Grupos Profesionales, actuando como derecho supletorio el RD - Legislativo 1/95, de 24 de marzo.

- a) **Grupo primero:** Personal directivo, técnico y supervisor. Se entiende por personal directivo, técnico y supervisor el que con su propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la

Dirección ejerce funciones de mando, organización y supervisión de los trabajos. Dentro de esta clasificación se incluye las siguientes categorías profesionales:

Director.
Manager.
Supervisor.
Jefe de Sección.
Comercial.
Técnico.

- b) **Grupo segundo:** Personal administrativo e informático. Se considera personal administrativo e informático el que en las distintas dependencias de la empresa desempeña funciones administrativas o informáticas. Dentro de esta clasificación se incluye las siguientes categorías profesionales:

Oficial de Primera.
Oficial de Segunda.
Agente del CSC.
Auxiliar Administrativo senior.
Auxiliar Administrativo junior.
Analista Programador.
Programador.

Los aspectos que recogen los apartados anteriores no son cerrados, reservándose la empresa la posibilidad de crear nuevas categorías de contenido funcional distinto, de acuerdo con el Comité de Empresa. Se adjunta en anexo nº I tablas de categorías.

ARTICULO 12. Faltas, sanciones y despidos.

De acuerdo con lo establecido en el Acuerdo General del sector de Transporte de Mercancías por Carretera y Estatuto de los trabajadores, la Dirección de la Empresa, puede sancionar los incumplimientos laborales de los trabajadores.

Será considerada como falta muy grave y extinción del contrato, cuando concurra cualquiera de las siguientes circunstancias:

El robo o hurto sea cual fuere su cuantía.

Las acciones que conlleven el detrimento de la buena imagen de la Empresa, así como aquellas que tengan repercusión en la pérdida de clientes.

La falsificación de documentación (albaranes, firmas, gastos fingidos, etc.)

Los incumplimientos del trabajo, cuando sean provocados por estados de embriaguez o drogadicción.

Aparte de las que se recogen en este Convenio Colectivo, aquellas que están establecidas, definidas y graduadas en las disposiciones legales.

Para preservar la objetividad en los casos de falta muy grave, con posible sanción de despido, se dará audiencia al interesado, quien en el plazo de 48 horas podrá presentar por escrito las alegaciones que a su favor concurren al expediente instruido. De las faltas graves, muy graves y despidos se dará conocimiento a la representación sindical del centro al mismo tiempo que al trabajador.

Se observará en esta materia lo dispuesto en la legislación laboral, Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical sobre derecho de información a los representantes de los trabajadores.

CAPITULO III. JORNADA LABORAL, DESCANSOS Y VACACIONES.

ARTICULO 13. A Jornada Laboral.

La Jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, con horario flexible, en cómputo de cuatro semanas, de lunes a viernes, salvo pacto individual para trabajos que deban realizarse en sábado y domingos.

El personal que realice trabajos de grabación de datos de forma continuada en su jornada laboral, tendrá un período de no grabación de diez minutos cada dos horas de grabación continuada y efectiva, pudiendo realizar otras tareas auxiliares y complementarias de su trabajo.

Se consolida la reducción de jornada de 5 días laborables libres al año resultante de la negociación del Convenio Colectivo anterior. Estos días deberán de ser solicitados y concedidos en el mismo formulario que las vacaciones y se fijarán de mutuo acuerdo.

La salida de los días 24 y 31 de Diciembre se fija a las 14 horas, incluso por lo que se refiere a los trabajadores contratados a tiempo parcial y en turno de tarde, que dichos días trabajarán por la mañana y finalizarán su jornada como muy tarde a las 14 horas. Si fuera necesario, el departamento de HELP DESK podrá trabajar en turno de tarde. En caso de que sea necesario dar servicio en el CSC en el turno de tarde dichos días, el trabajo será realizado exclusivamente por aquellos trabajadores con contrato a tiempo parcial y turno de tarde del departamento de CSC cuya jornada laboral al menos en un 75 % este comprendida en un horario a partir de las 14 horas. La empresa procurará que el porcentaje de trabajadores que deban prestar este servicio los días indicados no exceda en cada uno de los días del 50 % de los trabajadores del departamento con las condiciones citadas anteriormente. Aquellos trabajadores en las anteriores condiciones que no trabajaran el día 24 serían los que prioritariamente deberían trabajar el día 31.

ARTICULO 13 B. Jornada Continuada.

UPS se compromete a realizar una evaluación de los actuales puestos de jornada completa partida, antes del 31 de Marzo de 2010, para determinar y definir los puestos de trabajo susceptibles de ser modificados desde jornada completa partida a jornada continuada de ocho horas. La definición de los puestos y de los horarios será decisión de UPS teniendo siempre en consideración la necesidad de producción y de garantía del servicio del Departamento al que pertenezca el puesto de trabajo.

El horario de la jornada continuada aplicable a cada puesto de trabajo vendrá determinado por UPS dentro de los márgenes que se señalan a continuación:

Horario de inicio: En el intervalo de 07:00 a 09:00 hs.

Horario de Finalización: En el intervalo de 15:00 a 17:00 hs.

Concluida la evaluación anterior descrita, UPS se compromete a recoger las solicitudes del titular/es del puesto/s susceptibles de cambio, que se realicen por parte de los trabajadores de este centro, que quieran cambiar su actual jornada completa partida a una jornada continuada dentro del mismo Departamento en el que actualmente presten servicio.

Una vez recibidas todas las solicitudes, éstas serán concedidas, siempre que en cada departamento no superen el 25% del total y el trabajo quede cubierto con al menos 1 trabajador, si se estimara necesario.

Teniendo en cuenta que para la concesión se tendrá preferencia de acuerdo a los siguientes criterios de selección:

- 1º Cargas Familiares.
- 2º Distancia desde el domicilio al centro de trabajo.
- 3º Antigüedad.

Los trabajadores que se acojan a esta jornada continuada no percibirán la tarjeta restaurante, ya que ésta es de única aplicación a las jornadas completas y partidas.

El trabajador que tenga la jornada continuada, dispondrá de 30 minutos de descanso retribuido que no podrá ser utilizado como adelanto o de la finalización de la jornada, independientemente de los descansos que pudieran estar establecidos en la normativa vigente.

ARTICULO 13 C. Reducción de Jornada a los trabajadores de jornada completa.

UPS se compromete a evaluar la posibilidad de reducción de jornada en una o dos horas a los empleados que, con jornada completa de 8 horas diarias y más de un año de antigüedad en la empresa, así lo soliciten. La aplicación efectiva de la reducción de jornada será decisión de UPS teniendo siempre en consideración la necesidad de producción y de garantía del servicio del Departamento al que pertenezca el trabajador.

La reducción de jornada conlleva la reducción del salario y las cotizaciones sociales en la misma proporción en que se reduzca la jornada, manteniéndose las condiciones originales, sólo a efectos de despido.

La reducción de jornada implica la no percepción de ticket restaurante ya que éste es de única aplicación a las jornadas completas de 8 horas y partidas.

La aplicación de la reducción comenzará siempre el día primero de cada mes.
La reducción de jornada tendrá una duración máxima de dos años.

A la finalización de esta reducción y con un preaviso de 30 días, el trabajador que así lo indique, podrá volver a la jornada que venía realizando anteriormente a la suscripción de esta reducción o continuar con la actual jornada, consolidándola definitivamente.

ARTICULO 14. Horario de Trabajo.

Cada trabajador tendrá asignado una hora de comienzo y finalización de la jornada.

Si la jornada es partida, tendrá derecho a 15 minutos de descanso durante el horario de la mañana que fijará la Empresa. El trabajador dispondrá de al menos una hora como mínimo y dos como máximo, no retribuida para efectuar la comida, que deberá disfrutarse continuada y necesariamente entre las 12 y las 16 horas.

Si la jornada fuese continuada, el trabajador dispondrá de 30 minutos de descanso retribuido que no podrá ser utilizado como adelanto de la finalización de la jornada.

El horario flexible, consistirá en el adelanto o retraso, de cómo máximo una hora, en el inicio o finalización de la jornada laboral, que tenga asignada el trabajador.

Los viernes desde el 01 de junio hasta el 30 de septiembre, tendrán la consideración de jornada continuada, iniciándose la misma a las 8 y finalizando a las 15,30 horas.

El trabajador disfrutará en el periodo comprendido entre el 01/06 y el 30/09 de un mínimo de 14 viernes de jornada continuada por año natural. Como quiera que por el sistema de retenes establecidos en el presente artículo los trabajadores no pudieran disfrutar de ese mínimo en el periodo de jornada continuada del 01/06 al 30/09 se habilitarían el resto de los viernes del año natural para el disfrute de los restantes previo acuerdo entre Empresa y trabajador.

Esta jornada continuada se aplicará a los trabajadores de jornada completa y/o jornada partida. Por necesidades de servicio los Departamentos establecerán unos mínimos para asegurar el correcto funcionamiento del mismo. A tal efecto la Comisión Paritaria estudiará dicha implantación.

En caso de que el trabajador realice algún retén en las fechas establecidas para la jornada continuada, se habilitará el resto de viernes del año para completar al menos los 14 viernes de jornada continuada.

Tal y como establece este artículo, la comisión paritaria se reunirá un mes antes de la implantación de la citada jornada, donde se entregará su planificación a la parte social y se estudiará conjuntamente. Si antes de esta fecha los trabajadores hubieran entregado para su disfrute alguno de los permisos contemplados en el artículo 16 del convenio colectivo se planificarán junto con la jornada continuada.

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

Ante el espíritu de la negociación colectiva en cuanto a que los días de jornada continuada se disfruten dentro del periodo fijado de 01/06 a 30/09, aquellos trabajadores que no realicen retenes, sólo disfrutarán de la jornada continuada en aquellos viernes en que trabajen.

En cuanto a los trabajadores que por su jornada laboral no han entrado dentro de la planificación de la jornada continuada pero por ampliación de jornada durante este periodo o de manera definitiva a jornada a tiempo completo, también les será de aplicación dicha jornada continuada.

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

ARTICULO 15. Festivos y descanso no disfrutados.

Los empleados sujetos a este Convenio Colectivo, que a solicitud de la Empresa y de común acuerdo con la misma, no disfruten los sábados y/o festivos (Local, Autonómico o Nacional), se les compensará en tiempo y descanso o compensación económica, a elección del trabajador. Si la compensación es en descanso se les compensará con arreglo a los porcentajes siguientes, si dicha compensación es económica será de acuerdo con los anexos IV y V.

	Descanso compensatorio	Retribución económica
Sábado:	150%	lo estipulado en anexo IV.
Domingo ó Festivo	200%	lo estipulado en anexo V.

El cómputo se realizará en función de las horas de trabajo efectivas realizadas.

ARTICULO 16.A Licencias y permisos retribuidos.

Respecto a las licencias se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el Acuerdo General para las empresas de Transporte de Mercancías por Carretera y con las duraciones fijadas en ambas.

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

De forma complementaria se recogen en este Convenio Colectivo los siguientes:

- ❖ Dos días laborables en caso nacimiento de hijo/a, siendo cuatro días laborables en caso de parto por cesárea. En el supuesto de desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid, este permiso se ampliará en dos días laborables.
 - ❖ En caso de matrimonio, el trabajador tendrá derecho a 11 días laborables cuyo cómputo comenzará el propio día de la boda. Si dicho día coincidiera con festivo el cómputo comenzará el primer día laborable siguiente.
 - ❖ Se extiende el permiso por matrimonio a las parejas de hecho, siendo necesario acreditar tal situación mediante la certificación del registro correspondiente.
 - ❖ En caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización, de parientes hasta 2ª grado de consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a 2 días laborables; cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid, al efecto el plazo será de cuatro días laborables.
En caso de enfermedad grave que requiera cuatro o más días de hospitalización el trabajador podrá hacer uso de este permiso en los siguientes diez días laborables de producirse el hecho.
 - ❖ En caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización, de parientes hasta 3ª grado de consanguinidad, se tendrá derecho a 1 día laborable; cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid, al efecto el plazo será de dos días laborables.
 - ❖ El trabajador dispondrá del tiempo necesario retribuido con la correspondiente acreditación y justificación para acompañar a hijos menores de edad o discapacitados y personas mayores de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad a consulta médica.
 - ❖ El trabajador dispondrá del tiempo necesario retribuido para acudir a consulta médica con la correspondiente acreditación y justificación.
 - ❖ Un día al año para asuntos propios, que deberá comunicarse con una antelación de cinco días, y no podrá unirse a los períodos de vacaciones.
 - ❖ Se extienden las licencias relacionadas con el parentesco a las parejas de hecho. Se exige que el trabajador separado legalmente, pero no divorciado, opte por una de las dos familias.
 - ❖ Los empleados, por la lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tienen derecho a una reducción de su jornada laboral en una hora.
- a) La hora puede partirse en dos fracciones, tomándose media hora al inicio y otra media hora antes de la finalización de la jornada.
 - b) La hora puede tomarse de forma continuada durante la jornada laboral.
 - c) Podrán optar por acumular la hora diaria que le corresponde por quince días laborables al finalizar su permiso de maternidad (o el padre a utilizar este derecho en caso que la madre no opte por él), o aplicar la reducción conforme al punto anterior.

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

- ❖ De conformidad con el Art.37.3.c. Del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a un día por traslado del domicilio habitual.

ARTICULO 16.B PERMISOS NO RETRIBUIDOS

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

* El derecho a la reducción de jornada por guarda legal recogida en el Art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores y el derecho a la excedencia por nacimiento de hijos recogida en el Art. 46.3 del mismo texto, está establecida hasta los 8 años de edad del menor, pudiendo ser reducida al menos en un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la misma.

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

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

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

- * Permiso voluntario no retribuido (Excedencia especial).

El personal afectado por este convenio, con un mínimo de un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a solicitar, con un preaviso de 15 días de antelación, la suspensión de mutuo acuerdo del contrato de trabajo, por un periodo que el solicitante deberá concretar, con un mínimo de un mes de duración y hasta un máximo de tres, con reserva del puesto y condiciones de trabajo. Este derecho no podrá ser ejercitado nuevamente hasta que hayan transcurrido como mínimo dos años desde la finalización del disfrute de una excedencia anterior, especial o legal.

El periodo de suspensión no podrá ser utilizado por el trabajador para realizar trabajos, sean éstos retribuidos o no, en empresas del sector que compitan con UPS.

- * Permiso no retribuido (suspensión de mutuo acuerdo) a estudiantes durante los meses de exámenes (Febrero, Junio y Septiembre).

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

El periodo de suspensión no podrá ser utilizado por el trabajador para realizar trabajos, sean éstos retribuidos o no, en empresas del sector que compitan con UPS.

ARTICULO 17. Vacaciones.

Siendo un derecho constitucional, el período de vacaciones anuales será de 24 días laborables por año. En cuanto al cómputo se estará a lo que dictamine la legislación laboral vigente.

La retribución de las vacaciones será conforme a los salarios que correspondan a los trabajadores en jornada ordinaria.

El período del disfrute será entre los meses de Enero a Diciembre ambos inclusive de cada año. Se establecerán dos ó más períodos de disfrute de las vacaciones, siempre que en uno de ellos se tomen como máximo 18 días laborables de forma ininterrumpida entre los meses de Junio a Septiembre y el resto, de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

Los periodos de IT por cualquier contingencia no disminuirán el disfrute de las vacaciones, de conformidad con el convenio 132 de la OIT.

La situación de IT producida antes de las vacaciones retrasará el inicio de las mismas y estas se disfrutarán posteriormente dentro del año natural en curso.

En aquellos supuestos en que un trabajador afectado por el presente Convenio Colectivo se incorpore o cese en la empresa, tendrá derecho a la parte de descanso proporcional al tiempo trabajado, salvo acuerdo individual entre la empresa y el trabajador interesado.

El calendario de vacaciones quedará establecido el día 1 de Diciembre de cada año anterior, de común acuerdo entre la empresa y los afectados, estableciendo como principio de referencia el de mutuos intereses y la necesidad organizativa o de producción, y por último los que se establezcan legalmente.

Se establece un incentivo, de bolsa de vacaciones, de 50 € por cada cinco días de vacaciones disfrutadas dentro de los siguientes periodos:

- .- Del 15 de Enero al 31 de Marzo.
- .- Del 01 de Octubre al 15 de Noviembre.

CAPITULO IV. HORAS EXTRAORDINARIAS, PLURIEMPLEO, FORMACIÓN Y SEGURIDAD E HIGIENE.

ARTICULO 18. Horas Extraordinarias.

Se consideran horas extraordinarias las que rebasen las 40 horas de trabajo efectivo semanal en cómputo de cuatro semanas.

Las horas extraordinarias se compensarán, con tiempos de descanso o retribución económica, de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador y a elección de este último.

Tendrán la anterior consideración:

- a) Las necesidades por periodos puntas de producción.
- b) Las ausencias imprevistas de empleados por causa de fuerza mayor.
- c) Las derivadas de la naturaleza del trabajo, actividad del transporte de mercancías por carretera o mantenimiento de la actividad empresarial.
- d) Realizar las estrictamente necesarias para dar cumplimiento a la preparación de la documentación que esté iniciada con anterioridad a la finalización de la jornada normal de trabajo.

La Dirección de la Empresa, informará mensualmente a los representantes de los trabajadores, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, según recoge la legislación laboral vigente.

ARTICULO 19. Pluriempleo.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo estiman conveniente la erradicación del pluriempleo como norma general.

Se considerará esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, los modelos de Contrato de Trabajo escritos que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral conforme a lo dispuesto en el artículo 64.1.5 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 2/1991 de 7 de Enero, ésta última, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

ARTICULO 20. Formación.

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

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

Los cursos no necesariamente deben estar relacionados con el puesto actual del empleado.

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

ARTICULO 21. Seguridad e Higiene.

A la firma del presente Convenio Colectivo, la empresa debe constituir un Comité de Salud Laboral, que vele por el cumplimiento de la legislación en estas materias, recogidas en la normativa legal aplicable.

CAPITULO V. DERECHOS COLECTIVOS Y SINDICALES DE LOS TRABAJADORES**ARTICULO 22. Derechos Sindicales.**

La empresa reconoce a los sindicatos legalmente constituidos y respecto al derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, aceptando el descuento por nómina de las cuotas sindicales.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatales en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la excedencia forzosa, con derecho a la reserva de puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de sus cargos representativos, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese. Será de aplicación lo legislado dentro de la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto sobre libertad sindical.

ARTICULO 23. Horas Sindicales.

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

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

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

Cuando en un Delegado Sindical también concurra la condición de miembro de Comité de Empresa, el crédito horario de que dispondrá será el acumulado por ambos tipos de representación.

ARTICULO 24. Derecho de Reunión.

Este artículo se regirá a tenor de lo dispuesto en los artículos 77 y 78 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 25. Derecho de Información.

La empresa, facilitará a los representantes de los trabajadores el ejercicio al derecho de información que contempla la legislación vigente, en concreto, los artículos 64 y 81 del Estatuto de los Trabajadores.

Se establecerá un calendario anual de reuniones mensuales entre el Comité y la Empresa.

CAPITULO VI. PRESTACIONES DE CARÁCTER SOCIAL E INDEMNIZATORIO.**ARTICULO 26. Incapacidad Temporal.**

En caso de baja en el trabajo por Incapacidad Laboral Transitoria, la empresa completará la prestación de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100% en los siguientes supuestos:

1. I.T. por accidente de Trabajo, o accidente no laboral desde el día de la baja.
2. I.T. por enfermedad común.
 - 2.1. Primera baja del año: desde el día de la baja.
 - 2.2. Segunda baja del año: Se compensará hasta el 100 % en la segunda baja por enfermedad común, si ésta o la primera han tenido una duración igual o inferior a ocho días.
 - 2.3. Bajas sucesivas: a partir del día 16 a contar desde la fecha de la baja, con una duración máxima de seis meses.
3. La empresa completará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario en el supuesto de maternidad/paternidad en el caso en que la Base máxima de Cotización de la Seguridad Social por Contingencias Comunes sea inferior a la de la trabajadora o trabajador.

En todos los períodos de baja por I.T., tanto en enfermedad común como accidente de trabajo, la empresa a través del médico de empresa podrá interesarse por la salud del trabajador de baja y realizar las visitas o consultas médicas necesarias.

En el caso de que se produzca variación en el régimen jurídico en las prestaciones económicas de la Seguridad Social en materia de I.T., se llevará a cabo las adecuaciones oportunas en la presente ordenación a través de la Comisión Paritaria.

ARTICULO 27. Ayuda a trabajadores con hijos Discapacitados.

Se establece una ayuda anual para el 2010 de 182 € para los trabajadores con hijos discapacitados con minusvalía entre el 33 % y el 45 %, y de 243 € para minusvalías superiores al 45 %, se abonara en la nómina de Enero de cada año, será condición para la percepción de esta ayuda que el hijo discapacitado no perciba rentas del trabajo.

Los trabajadores beneficiarios de esta ayuda percibirán los atrasos correspondientes desde la fecha de vigencia de este nuevo Convenio y en la nómina posterior a la firma del mismo.

A partir del año 2011 estos importes se actualizarán anualmente en el mismo porcentaje que el incremento salarial pactado para cada año.

ARTICULO 28. Reconocimiento Médico.

La empresa garantizará que se efectuó a todo el personal que ampara el presente Convenio Colectivo un reconocimiento médico anual de carácter general y gratuito. Será la empresa quien decida la entidad que realice dicha revisión médica, en cumplimiento a lo que la legislación determine sobre este aspecto en cada momento.

Se entregará copia al trabajador de los resultados de cada revisión médica, en sobre confidencial.

ARTICULO 29. Jubilación Anticipada.

Con carácter general se recomienda la jubilación a los 65 años de edad, salvo que el trabajador necesitara superar dicha edad para completar el período de carencia que de derecho a percibir la pensión de jubilación con cargo a la Seguridad Social.

En los supuestos de jubilación, si el trabajador optara por la jubilación anticipada, percibirá una compensación en metálico consistente en una cantidad alzada según la siguiente escala:

- A los 60 años..... seis mensualidades.
- A los 61 años..... cinco mensualidades.
- A los 62 años..... cuatro mensualidades.
- A los 63 años..... tres mensualidades.
- A los 64 años..... dos mensualidades.

Para tener derecho a la compensación o premio, el trabajador ha de acreditar en la empresa una antigüedad mínima en el momento de cesar definitivamente en el trabajo de al menos 10 años.

Igualmente, habrá de comunicar por escrito su intención a la empresa en un plazo de tres meses de antelación a la fecha en la que cumpla la edad que de derecho a su percepción.

ARTICULO 30. Seguros de muerte e invalidez.

La empresa UNITED PARCEL SERVICE ESPAÑA LTD., Y Cía., S.R.C., desde la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, suscribirá un Seguro Colectivo de Accidente, a fin de garantizar a los trabajadores los siguientes riesgos y capitales:

- 15.205,61 euros para los supuestos de muerte derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- 22.808,41 euros para los casos de invalidez permanente total o absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

La contratación del seguro tendrá carácter obligatorio para la empresa “**United Parcel Service España, Ltd. y Cía., S.R.C.**”, convirtiéndose en auto aseguradora en el supuesto de no concertarlo.

ARTICULO 31. Seguro de Vida.

La empresa contratará un Seguro de Vida, por importe de 5.228,81 euros en caso de fallecimiento.

Los empleados en el plazo de 60 días deberán comunicar a la Dirección de la Empresa, la designación de el/los beneficiario/s de la citada póliza. En caso de modificación de los beneficiarios será el trabajador quien informe al Departamento de Recursos Humanos de la modificación que se produzca, quedando exenta de responsabilidad la empresa en todos aquellos casos donde dicha comunicación no se lleve a cabo.

CAPITULO VII. CONDICIONES ECONÓMICAS**ARTICULO 32. Salarios.**

Será el salario que se fija en cada categoría profesional y que figura en las tablas salariales que se adjuntan como anexo núm. I para este Convenio Colectivo.

ARTICULO 33. Estructura del Salario.

La estructura del Salario es la siguiente:

- 1.- Componentes salariales:
 - ❖ **Salario Base:** Cantidad asignada en la tabla salarial anexa a cada categoría distribuida en quince pagas iguales.

- ❖ **Complemento Personal:** Retribución complementaria al Salario Base en consideración a las características individuales de la persona. Este concepto no es absorbible y la distribución se realizará en quince pagas iguales.

Todos los empleados tendrán un complemento personal mínimo de la cantidad reflejada en tablas anexas para la jornada completa y proporcional para el resto de jornadas.

- ❖ **Retribución de Responsabilidad:** Retribución de responsabilidad en consideración a las características individuales de la persona. Este concepto es absorbible y la distribución se realizará en quince pagas iguales.

2.- Pluses salariales:

- ❖ **Antigüedad:** Se abonará por este concepto las cantidades que aparecen en la tabla que se adjunta como anexo núm. II, en quince pagas iguales al año.
- ❖ **Nocturnidad:** La hora nocturna tendrá el valor de lo que marca la tabla que se adjunta como anexo núm. VI.

3.- Pluses extrasalariales:

- ❖ **Ayuda de transporte:** Todo empleado sujeto a Convenio, con la excepción prevista en el Art. 2 del presente convenio de las categorías de Managers y Supervisores, percibirá, a partir del 1/01/08 en compensación de los gastos de transporte y como concepto extrasalarial la cantidad de 3,43 € por día efectivamente trabajado.
- ❖ **Ayuda de manutención:** Todo empleado sujeto a Convenio, con la excepción prevista en el Art. 2 del presente convenio de las categorías de Managers y Supervisores, con jornada de trabajo continuada, cuyo horario de entrada o salida al centro de trabajo esté comprendido entre las 2,30 PM. y las 4,30 PM., percibirá en compensación de gastos de comida como concepto extrasalarial la cantidad de 1,97 € por día trabajado.

ARTICULO 34. Coste Hora Extraordinaria.

Se devengarán de conformidad con la tabla adjunta en el anexo núm. III para las Horas Extraordinarias, anexo núm. IV para los Horas Extraordinarias en sábados y anexo V para las Horas Extraordinarias Festivas. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15 del presente Convenio Colectivo sobre sábados y festivos trabajados.

ARTICULO 35. Pagas Extraordinarias.

El número de pagas extraordinarias será de tres, siendo su cuantía la de los conceptos salariales y los pluses aplicables y que se abonarán en las siguientes fechas:

- a) Paga de Julio o de Verano, se abonará el quince de Julio de cada año.
- b) Paga Diciembre o Navidad, se abonará el quince de Diciembre de cada año.
- c) Paga de Marzo o Beneficio, se abonará el quince de Marzo de cada año. Se abonarán por el mismo importe que las otras 2 pagas del año en curso.

En el caso de extinción del contrato de trabajo, o de alta como empleado en la plantilla del centro de trabajo al que se aplique este Convenio Colectivo, las pagas anteriormente referidas se percibirán proporcionalmente a la fecha de baja o alta en la empresa.

ARTICULO 36. Paga de Haberes.

A los efectos de una mayor seguridad, tanto personal como salarial, el pago de haberes se efectuará a través de ingreso en cuenta corriente o libreta de ahorro a nombre del empleado. Los ingresos estarán a disposición del interesado en la entidad bancaria los días 28 de cada mes. Si el día de cobro fuese domingo o festivo se abonaría el día inmediatamente anterior.

ARTICULO 37. Incremento Salarial.

Para el año 2008 el incremento salarial será de 45 € lineales para el personal a 8 horas; para el resto del personal, el incremento será proporcional a la jornada diaria pactada (de esta forma, el personal a 6 horas percibirá 33,75 €; el personal a 5 horas 28,13 €; el personal a 4 horas 22,50 €). Dichos importes se aplicarán sobre el salario base y en las 15 pagas.

Por lo que se refiere a los restantes conceptos, tanto salariales como extrasalariales, se incrementa el IPC resultante a 31/12/08, con carácter retroactivo desde el día 01/01/08, los incrementos reflejados en los párrafos anteriores quedan ya recogidos en las tablas salariales anexas para el año 2008.

Para el año 2009, el incremento será del 1,50 % sobre todos los conceptos salariales y extrasalariales. Caso de que el IPC establecido por el INE registrara a 31/12/09 un incremento superior al 1,50 %, se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre el porcentaje incrementado. Tal revisión se abonará con efectos 01/01/09.

Al anterior incremento para el año 2009, se le sumará posteriormente, un incremento de 25 € lineales para el personal de 8 horas; para el resto del personal, el incremento será proporcional a la jornada diaria pactada (de esta forma, el personal a 6 horas percibirá 18,75 €; el personal a 5 horas 15,63 €; el personal de 4 horas 12,50 €). Dichos importes se aplicarán sobre el salario base y en las 15 pagas.

Para el año 2010, el incremento salarial será del 1,50 % sobre todos los conceptos salariales y extrasalariales. Caso que el IPC establecido por el INE registrara a 31/12/10 un incremento superior al 1,50 %, se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre el porcentaje incrementado. Tal revisión se abonará con efectos 01/01/10.

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

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

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

Los atrasos se abonarán en la nómina del mes siguiente al de la firma del convenio. No obstante, el trabajador podrá solicitar anticipo de los atrasos devengados pasados 5 días laborables de la firma de este convenio.

ARTICULO 38. Tarjeta Restaurante.

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

Para la recarga mensual se tendrán en cuenta las incidencias ocurridas en el mes anterior, siempre que estas sean por los siguientes conceptos: días de ausencia por baja laboral; o días disfrutados que se correspondan a los especificados en el Art. 16 A del presente convenio y días de permiso en general, sea éste retribuido o no.

Con efecto 01 de Enero de 2010, la cuantía de la tarjeta restaurante será de 4,50 € por día.
Con efecto 01 de Enero de 2011, la cuantía de la tarjeta restaurante será de 5 € por día.

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

En lo no recogido en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo General para las empresas de Transporte de Mercancías por Carretera y demás normas laborales legales y que estén vigentes para su aplicación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

En el plazo de 60 días naturales posteriores a la firma del presente Convenio Colectivo, la Empresa distribuirá gratuitamente a cada trabajador un ejemplar del mismo. Asimismo, la empresa facilitará una copia del Convenio Colectivo a todo trabajador que se incorpore a la empresa, en el momento de la firma de su contrato laboral.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Los trabajadores sujetos al presente Convenio Colectivo, con la excepción prevista en el art. 2 del presente convenio de las categorías de Managers y Supervisores, que percibieran cualquier importe en concepto de "retribución voluntaria", pasarán, a partir del 1/01/01, a percibirlo en el concepto denominado "complemento personal" (sin que dicho cambio de concepto salarial implique modificación alguna de importes).

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Debe tener habilitado este centro de trabajo un espacio digno y suficiente para atender a las necesidades de alimentación de los empleados. Dicho espacio además de contar con agua corriente, deberá estar equipado con extractores de humos y olores, así como con los electrodomésticos imprescindibles. La Comisión Paritaria vigilará el exacto cumplimiento de este acuerdo y realizará el seguimiento en la aplicación del mismo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

Se establece una ampliación de descanso de 5 minutos más, a los recogidos en el acuerdo adoptado en el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid en fecha 2 de Julio de 2001, para los trabajadores del CSC con jornada de 6 horas, que deberá tomarse de forma continuada con alguno de los existentes.

En Madrid a 29 Enero de 2010

CENTRO DE TRABAJO ALVENTOTabla **SALARIO BASE**

AÑO 2008

Actualización (45 euros lineales)**ANEXO I**

	DEFINITIVAS	
	Salario Mes	Salario Año
1.- Directivos y personal Técnico.	2008 (45 €)	
Director	1.651,17	24.767,55
Manager	1.566,81	23.502,15
Supervisor	1.482,49	22.237,35
Jefe de sección	1.398,13	20.971,95
Comercial	1.327,63	19.914,45
Técnico	1.355,94	20.339,10
2.- Personal Administrativo e Informático.		
Oficial 1ª	1.353,71	20.305,65
Oficial 2ª	1.327,63	19.914,45
Agente C.S.T.C.	1.302,72	19.540,80
Auxiliar Administrativo Senior	1.302,72	19.540,80
Auxiliar Administrativo Junior	1.145,07	17.176,05
Analista Programador	1.339,08	20.086,20
Programador	1.328,61	19.929,15

CENTRO DE TRABAJO ALVENTOTabla **ANTIGÜEDAD**

AÑO 2008

Actualización (1,4 %)**ANEXO II**

	AÑO 2008 1,4% DEFINITIVAS				
	1 BIENIO	2 BIENIOS	9 AÑOS	14 AÑOS	19 AÑOS
	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros
1.- Directivos y personal Técnico.					
Director	38,55	77,03	154,10	231,13	308,16
Manager	38,55	77,03	154,10	231,13	308,16
Supervisor	36,13	72,24	144,50	216,74	288,98
Jefe de sección	38,55	77,03	154,10	231,13	308,16
Comercial	35,50	72,59	145,16	217,88	290,33
Técnico	36,13	72,24	144,50	216,74	288,98
2.- Personal Administrativo e Informático.					
Oficial 1ª	36,52	73,03	146,14	219,18	292,28
Oficial 2ª	35,50	72,59	145,16	217,88	290,33
Agente C.S.T.C.	35,44	70,90	141,81	212,74	284,82
Auxiliar Administrativo Senior	35,44	70,90	141,81	212,74	284,82
Auxiliar Administrativo Junior	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Analista Programador	36,01	72,84	145,66	218,52	291,31
Programador	35,50	72,59	145,16	217,88	290,33

CENTRO DE TRABAJO ALVENTO
Tabla HORAS EXTRAORDINARIAS
AÑO 2008
Actualización (1,4 %)

ANEXO III

	DEFINITIVO 2008 (1,4%)	Compensación descanso
1.- Directivos y personal técnico		
Director	13,46	1 hora ordinaria
Manager	12,65	1 hora ordinaria
Supervisor	11,87	1 hora ordinaria
Jefe de sección	11,06	1 hora ordinaria
Comercial	10,40	1 hora ordinaria
Técnico	10,69	1 hora ordinaria
2.- Personal Administrativo e Informático		
Oficial 1ª	10,67	1 hora ordinaria
Oficial 2ª	10,40	1 hora ordinaria
Agente CSTC	10,18	1 hora ordinaria
Auxiliar Administrativo Senior	10,18	1 hora ordinaria
Auxiliar Administrativo Junior	8,09	1 hora ordinaria
Analista Programador	10,61	1 hora ordinaria
Programador	10,47	1 hora ordinaria

CENTRO DE TRABAJO ALVENTO
Tabla Horas Extraordinarias SÁBADO
AÑO 2008
Actualización (1,4 %)

ANEXO IV

	DEFINITIVAS 2008 (1,4%)	Compensación Descanso
1.- Directivos y personal Técnico.		
Director	21,98	1 hora y Media ordinaria
Manager	21,04	1 hora y Media ordinaria
Supervisor	20,08	1 hora y Media ordinaria
Jefe de sección	19,12	1 hora y Media ordinaria
Comercial	18,29	1 hora y Media ordinaria
Técnico	18,63	1 hora y Media ordinaria
2.- Personal Administrativo e Informático.		
Oficial 1ª	18,62	1 hora y Media ordinaria
Oficial 2ª	18,29	1 hora y Media ordinaria
Agente C.S.T.C.	18,03	1 hora y Media ordinaria
Auxiliar Administrativo Senior	18,03	1 hora y Media ordinaria
Auxiliar Administrativo Junior	15,51	1 hora y Media ordinaria
Analista Programador	18,52	1 hora y Media ordinaria
Programador	18,42	1 hora y Media ordinaria

CENTRO DE TRABAJO ALVENTO
 Tabla **Horas Extraordinarias FESTIVO**
 AÑO 2008
 Actualización (1,4 %)

ANEXO V

	DEFINITIVAS Precio Hora Festivo 2008 (1,4%)	Compensación Descanso
1.- Directivos y personal Técnico.		
Director	29,66	2 horas ordinarias
Manager	28,31	2 horas ordinarias
Supervisor	26,95	2 horas ordinarias
Jefe de sección	25,61	2 horas ordinarias
Comercial	24,49	2 horas ordinarias
Técnico	24,94	2 horas ordinarias
2.- Personal Administrativo e Informático.		
Oficial 1ª	24,92	2 horas ordinarias
Oficial 2ª	24,49	2 horas ordinarias
Agente C.S.T.C.	24,11	2 horas ordinarias
Auxiliar Administrativo Senior	24,11	2 horas ordinarias
Auxiliar Administrativo Junior	20,56	2 horas ordinarias
Analista Programador	24,78	2 horas ordinarias
Programador	24,63	2 horas ordinarias

CENTRO DE TRABAJO ALVENTO
 Tabla **NOCTURNIDAD**
 AÑO 2008
 Actualización (1,4 %)

ANEXO VI

	DEFINITIVO Precio Hora Euros 2008 (1,4%)
1. Directivos y personal Técnico.	
Director	0,87
Manager	0,87
Supervisor	0,85
Jefe de sección	0,84
Comercial	0,81
Técnico	0,82
2.- Personal Administrativo e Informático.	
Oficial 1ª	0,81
Oficial 2ª	0,81
Agente C.S.T.C.	0,75
Auxiliar Administrativo Senior	0,75
Auxiliar Administrativo Junior	0,72
Analista Programador	0,82
Programador	0,81

CENTRO DE TRABAJO ALVENTO**Plus Transporte**

AÑO 2008

Actualización (1,4 %)**ANEXO VII****DEFINITIVAS
2008 (1,4%)**

Precio día

3,43

Dieta Alimenticia**Actualización (1,4 %)****DEFINITIVAS
2008 (1,4%)**

Precio día

1,97

Complemento Personal**Actualización (1,4 %)****DEFINITIVAS
2008 (1,4%)**

Precio mes

79,63

CENTRO DE TRABAJO ALVENTO**Tabla SALARIO BASE**

AÑO 2009

Actualización (1,5 % + 25 euros lineales)**ANEXO I****DEFINITIVAS**Salario
MesSalario
Año**1.- Directivos y personal Técnico.****2009 (1,5 %+25 €
lineales)**

Director	1.700,94	25.514,10
Manager	1.615,31	24.229,65
Supervisor	1.529,73	22.945,95
Jefe de sección	1.444,10	21.661,50
Comercial	1.372,54	20.588,10
Técnico	1.401,28	21.019,20

2.- Personal Administrativo e Informático.

Oficial 1ª	1.399,02	20.985,30
Oficial 2ª	1.372,54	20.588,10
Agente C.S.T.C.	1.347,26	20.208,90
Auxiliar Administrativo Senior	1.347,26	20.208,90
Auxiliar Administrativo Junior	1.187,25	17.808,75
Analista Programador	1.384,17	20.762,55
Programador	1.373,54	20.603,10

CENTRO DE TRABAJO ALVENTOTabla **ANTIGÜEDAD**

AÑO 2009

Actualización (1,5 %)

ANEXO II**AÑO 2009 1,5% DEFINITIVAS**

	1 BIENIO	2 BIENIOS	9 AÑOS	14 AÑOS	19 AÑOS
1.- Directivos y personal Técnico.	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros
Director	39,13	78,19	156,41	234,60	312,78
Manager	39,13	78,19	156,41	234,60	312,78
Supervisor	36,67	73,32	146,67	219,99	293,31
Jefe de sección	39,13	78,19	156,41	234,60	312,78
Comercial	36,03	73,68	147,34	221,15	294,68
Técnico	36,67	73,32	146,67	219,99	293,31
2.- Personal Administrativo e Informático.					
Oficial 1ª	37,07	74,13	148,33	222,47	296,66
Oficial 2ª	36,03	73,68	147,34	221,15	294,68
Agente C.S.T.C.	35,97	71,96	143,94	215,93	289,09
Auxiliar Administrativo Senior	35,97	71,96	143,94	215,93	289,09
Auxiliar Administrativo Junior					
Analista Programador	36,55	73,93	147,84	221,80	295,68
Programador	36,03	73,68	147,34	221,15	294,68

CENTRO DE TRABAJO ALVENTOTabla **HORAS EXTRAORDINARIAS**

AÑO 2009

Actualización (1,5 %)

ANEXO III

	DEFINITIVO 2009 (1,5%)	Compensación descanso
1.- Directivos y personal técnico		
Director	13,66	1 hora ordinaria
Manager	12,84	1 hora ordinaria
Supervisor	12,05	1 hora ordinaria
Jefe de sección	11,23	1 hora ordinaria
Comercial	10,56	1 hora ordinaria
Técnico	10,85	1 hora ordinaria
2.- Personal Administrativo e Informático		
Oficial 1ª	10,83	1 hora ordinaria
Oficial 2ª	10,56	1 hora ordinaria
Agente CSTC	10,33	1 hora ordinaria
Auxiliar Administrativo Senior	10,33	1 hora ordinaria
Auxiliar Administrativo Junior	8,21	1 hora ordinaria
Analista Programador	10,77	1 hora ordinaria
Programador	10,63	1 hora ordinaria

CENTRO DE TRABAJO ALVENTO
Tabla Horas Extraordinarias SÁBADO
AÑO 2009
Actualización (1,5 %)

ANEXO IV

	DEFINITIVAS 2009 (1,5%)	Compensación Descanso
1.- Directivos y personal Técnico.		
Director	22,31	1 hora y Media ordinaria
Manager	21,36	1 hora y Media ordinaria
Supervisor	20,38	1 hora y Media ordinaria
Jefe de sección	19,41	1 hora y Media ordinaria
Comercial	18,56	1 hora y Media ordinaria
Técnico	18,91	1 hora y Media ordinaria
2.- Personal Administrativo e Informático.		
Oficial 1ª	18,90	1 hora y Media ordinaria
Oficial 2ª	18,56	1 hora y Media ordinaria
Agente C.S.T.C.	18,30	1 hora y Media ordinaria
Auxiliar Administrativo Senior	18,30	1 hora y Media ordinaria
Auxiliar Administrativo Junior	15,74	1 hora y Media ordinaria
Analista Programador	18,80	1 hora y Media ordinaria
Programador	18,70	1 hora y Media ordinaria

CENTRO DE TRABAJO ALVENTO
Tabla Horas Extraordinarias FESTIVO
AÑO 2009
Actualización (1,5 %)

ANEXO V

	DEFINITIVAS Precio Hora Festivo 2009 (1,5%)	Compensación Descanso
1.- Directivos y personal Técnico.		
Director	30,10	2 horas ordinarias
Manager	28,73	2 horas ordinarias
Supervisor	27,35	2 horas ordinarias
Jefe de sección	25,99	2 horas ordinarias
Comercial	24,86	2 horas ordinarias
Técnico	25,31	2 horas ordinarias
2.- Personal Administrativo e Informático.		
Oficial 1ª	25,29	2 horas ordinarias
Oficial 2ª	24,86	2 horas ordinarias
Agente C.S.T.C.	24,47	2 horas ordinarias
Auxiliar Administrativo Senior	24,47	2 horas ordinarias
Auxiliar Administrativo Junior	20,87	2 horas ordinarias
Analista Programador	25,15	2 horas ordinarias
Programador	25,00	2 horas ordinarias

CENTRO DE TRABAJO ALVENTOTabla **NOCTURNIDAD**

AÑO 2009

Actualización (1,5 %)**ANEXO VI****DEFINITIVO
Precio Hora
Euros
2009 (1,5%)****1.- Directivos y personal Técnico.**

Director	0,88
Manager	0,88
Supervisor	0,86
Jefe de sección	0,85
Comercial	0,82
Técnico	0,83

2.- Personal Administrativo e Informático.

Oficial 1ª	0,82
Oficial 2ª	0,82
Agente C.S.T.C.	0,76
Auxiliar Administrativo Senior	0,76
Auxiliar Administrativo Junior	0,73
Analista Programador	0,83
Programador	0,82

CENTRO DE TRABAJO ALVENTO**Plus Transporte**

AÑO 2009

Actualización (1,5 %)**ANEXO VII****DEFINITIVAS
2009 (1,5%)**

Precio día	3,48
------------	------

Dieta Alimenticia**Actualización (1,5 %)****DEFINITIVAS
2009 (1,5%)**

Precio día	2,00
------------	------

Complemento Personal**Actualización (1,5 %)****DEFINITIVAS
2009 (1,5%)**

Precio mes	80,82
------------	-------

CENTRO DE TRABAJO ALVENTOTabla **SALARIO BASE**

AÑO 2010

Actualización (1,5 % + 25 euros lineales)**ANEXO I**

		DEFINITIVAS	
		Salario Mes	Salario Año
1.-	Directivos y personal Técnico.	2010 (1,5 %+25 € lineales)	
	Director	1.751,45	26.271,75
	Manager	1.664,54	24.968,10
	Supervisor	1.577,68	23.665,20
	Jefe de sección	1.490,76	22.361,40
	Comercial	1.418,13	21.271,95
	Técnico	1.447,30	21.709,50
2.-	Personal Administrativo e Informático.		
	Oficial 1ª	1.445,01	21.675,15
	Oficial 2ª	1.418,13	21.271,95
	Agente C.S.T.C.	1.392,47	20.887,05
	Auxiliar Administrativo Senior	1.392,47	20.887,05
	Auxiliar Administrativo Junior	1.230,06	18.450,90
	Analista Programador	1.429,93	21.448,95
	Programador	1.419,14	21.287,10

CENTRO DE TRABAJO ALVENTOTabla **ANTIGÜEDAD**

AÑO 2010

Actualización (1,5 %)**ANEXO II**

		AÑO 2010 1,5% DEFINITIVAS				
		1	2	9	14	19
		BIENIO	BIENIOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS
		Euros	Euros	Euros	Euros	Euros
1.-	Directivos y personal Técnico.					
	Director	39,72	79,36	158,76	238,12	317,47
	Manager	39,72	79,36	158,76	238,12	317,47
	Supervisor	37,22	74,42	148,87	223,29	297,71
	Jefe de sección	39,72	79,36	158,76	238,12	317,47
	Comercial	36,57	74,79	149,55	224,47	299,10
	Técnico	37,22	74,42	148,87	223,29	297,71
2.-	Personal Administrativo e Informático.					
	Oficial 1ª	37,63	75,24	150,55	225,81	301,11
	Oficial 2ª	36,57	74,79	149,55	224,47	299,10
	Agente C.S.T.C.	36,51	73,04	146,10	219,17	293,43
	Auxiliar Administrativo Senior	36,51	73,04	146,10	219,17	293,43
	Auxiliar Administrativo Junior					
	Analista Programador	37,10	75,04	150,06	225,13	300,12
	Programador	36,57	74,79	149,55	224,47	299,10

CENTRO DE TRABAJO ALVENTO
 Tabla HORAS EXTRAORDINARIAS
 AÑO 2010
 Actualización (1,5 %)

ANEXO III

	DEFINITIVO 2010 (1,5%)	Compensación descanso
1.- Directivos y personal técnico		
Director	13,86	1 hora ordinaria
Manager	13,03	1 hora ordinaria
Supervisor	12,23	1 hora ordinaria
Jefe de sección	11,40	1 hora ordinaria
Comercial	10,72	1 hora ordinaria
Técnico	11,01	1 hora ordinaria
2.- Personal Administrativo e Informático		
Oficial 1ª	10,99	1 hora ordinaria
Oficial 2ª	10,72	1 hora ordinaria
Agente CSTC	10,48	1 hora ordinaria
Auxiliar Administrativo Senior	10,48	1 hora ordinaria
Auxiliar Administrativo Junior	8,33	1 hora ordinaria
Analista Programador	10,93	1 hora ordinaria
Programador	10,79	1 hora ordinaria

CENTRO DE TRABAJO ALVENTO

ANEXO IV

Tabla Horas Extraordinarias SÁBADO
 AÑO 2010
 Actualización (1,5 %)

	DEFINITIVAS 2010 (1,5%)	Compensación Descanso
1.- Directivos y personal Técnico.		
Director	22,64	1 hora y Media ordinaria
Manager	21,68	1 hora y Media ordinaria
Supervisor	20,69	1 hora y Media ordinaria
Jefe de sección	19,70	1 hora y Media ordinaria
Comercial	18,84	1 hora y Media ordinaria
Técnico	19,19	1 hora y Media ordinaria
2.- Personal Administrativo e Informático.		
Oficial 1ª	19,18	1 hora y Media ordinaria
Oficial 2ª	18,84	1 hora y Media ordinaria
Agente C.S.T.C.	18,57	1 hora y Media ordinaria
Auxiliar Administrativo Senior	18,57	1 hora y Media ordinaria
Auxiliar Administrativo Junior	15,98	1 hora y Media ordinaria
Analista Programador	19,08	1 hora y Media ordinaria
Programador	18,98	1 hora y Media ordinaria

CENTRO DE TRABAJO ALVENTO
Tabla Horas Extraordinarias FESTIVO
AÑO 2010
Actualización (1,5 %)

ANEXO V

	DEFINITIVAS Precio Hora Festivo 2010 (1,5%)	Compensación Descanso
1.- Directivos y personal Técnico.		
Director	30,55	2 horas ordinarias
Manager	29,16	2 horas ordinarias
Supervisor	27,76	2 horas ordinarias
Jefe de sección	26,38	2 horas ordinarias
Comercial	25,23	2 horas ordinarias
Técnico	25,69	2 horas ordinarias
2.- Personal Administrativo e Informático.		
Oficial 1ª	25,67	2 horas ordinarias
Oficial 2ª	25,23	2 horas ordinarias
Agente C.S.T.C.	24,84	2 horas ordinarias
Auxiliar Administrativo Senior	24,84	2 horas ordinarias
Auxiliar Administrativo Junior	21,18	2 horas ordinarias
Analista Programador	25,53	2 horas ordinarias
Programador	25,38	2 horas ordinarias

CENTRO DE TRABAJO ALVENTO
Tabla NOCTURNIDAD
AÑO 2010
Actualización (1,5 %)

ANEXO VI

	DEFINITIVO Precio Hora Euros 2010 (1,5%)
1.- Directivos y personal Técnico.	
Director	0,89
Manager	0,89
Supervisor	0,87
Jefe de sección	0,86
Comercial	0,83
Técnico	0,84
2.- Personal Administrativo e Informático.	
Oficial 1ª	0,83
Oficial 2ª	0,83
Agente C.S.T.C.	0,77
Auxiliar Administrativo Senior	0,77
Auxiliar Administrativo Junior	0,74
Analista Programador	0,84
Programador	0,83



CENTRO DE TRABAJO ALVENTO
Plus Transporte
AÑO 2010
Actualización (1,5 %)

ANEXO VII

DEFINITIVAS
2010 (1,5%)

Precio día

3,53

Dieta Alimenticia

Actualización (1,5 %)

DEFINITIVAS
2010 (1,5%)

Precio día

2,03

Complemento Personal

Actualización (1,5 %)

DEFINITIVAS
2010 (1,5%)

Precio mes

82,03

(03/3.985/11)