

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

Delegación Territorial en Sevilla

Visto el Convenio Colectivo de la empresa DHL Excel Supply Chain, S.L.U., suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2014 a 31 de diciembre de 2014.

Visto lo dispuesto en el artículo 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos colectivo de trabajo de las autoridades laborales» los convenios elaborados conforme a lo establecido en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del R.D. 713/2010, de 28 de mayo, Real Decreto 4042/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto de la Presidencia 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, Decreto 149/2012, de 5 de junio, que regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y Decreto 202/2013, de 22 de octubre que modifica la citada estructura y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, que regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero: Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la empresa DHL Excel Supply Chain, S.L.U., suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2014.

Segundo: Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.

En Sevilla a 9 de octubre de 2014.—La Delegada Territorial, Aurora Cosano Prieto.

CONVENIO COLECTIVO CENTRO DE SEVILLA

AÑO 2014

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo preliminar.

El contenido del presente Convenio Colectivo para centro de trabajo de DHL Exel Supply Chain (Spain), SLU, (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:

Doña Sara Serrano Carrillo.

Don José Javier Sierra Arenas.

Don David Solana López.

Representación social:

Don Francisco Javier Ortega Puntas.

Don José Romero Tinajero.

Como Asesor externo:

Don José Romero Vázquez.

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), SLU, sito en Dos Hermanas, en el polígono industrial «La Isla», calle Acueducto, nº 52 (CP: 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 1 de enero de 2014, terminando su vigencia el 31 de diciembre del 2014.

Artículo 4.— Denuncia y prórroga.

En caso de que ninguna de las partes denuncie el convenio dentro del plazo de 3 meses antes de antelación a la fecha de caducidad, el texto del Convenio 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 aplicaran 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), SLU, 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:

- Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.
- Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades Directiva.
- No concurrir con la actividad de la empresa.
- Contribuir a la mejora de la productividad.
- Cuanto 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.

<i>Grupo de administración</i>	<i>Grupo de operarios</i>
Oficial 1ª Administración Oficial 2ª Administración Oficial 3ª Administración Auxiliar Administración	Encargado Capataz Auxiliar Almacén Carretillero Auxiliar Almacén Operaciones Conductor Mozo Especialista 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.

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.

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.

Capítulo III *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 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 IV *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 1.800 horas.

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

La jornada podrá distribuirse diariamente entre un mínimo de 7 horas y un máximo de 9 horas.

Artículo 20.— *Distribución irregular de la jornada y sistema rotativo de turnos de trabajo.*

La jornada irregular y su preaviso de jornada estará sujeto a lo recogido en el art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes acuerdan que la distribución de la jornada se adecuará a las necesidades productivas y de los clientes, obligándose las partes a adecuar y concretar la prestación de ésta jornada en cada momento.

Las partes acordarán acuerdos de flexibilidad interna para recoger la regulación de dichas circunstancias.

La distribución irregular de la jornada afecta a los trabajadores del centro de trabajo que estén en plantilla en el momento de la firma de este Acuerdo, así como para las futuras incorporaciones que puedan producirse en el centro de trabajo

Artículo 21.— *Compensación de horas de trabajo fuera de jornada.*

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

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 22.— *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 23.— *Horarios y turnos.*

Serán los que se relacionan y en función del art. 19 y 20 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.

Artículo 23.— *Bis turno de noche.*

Turno de noche: de 22.30 a 6.30 horas de la mañana de lunes a viernes. Este turno se formará con aquellos trabajadores fijos que libremente lo acepten y no si existen voluntarios se realizarán las modificaciones de las condiciones de trabajo necesarias para adaptarse a las nuevas necesidades.

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 9.00 a 13.00 horas y de 15.00 a 19.00 horas. Esta persona percibirá ayuda de comida.

Artículo 24.— *Vacaciones.*

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

El disfrute de las vacaciones corresponderá: 11 días hábiles a elección del trabajador en periodo estival comprendido entre el 1 de julio a 31 de septiembre (asegurando la normalidad del servicio) y 11 días hábiles a elección de la Empresa.

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, con las excepciones contempladas en el art. 38.3 del Estatuto de los trabajadores o salvo pacto en contrario.

Capítulo V

Régimen económico

Artículo 25.— *Salario: Principios generales.*

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. 23 del mismo.

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

Artículo 26.— *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 27.— *Plus de absentismo individual.*

Se establece un plus individual de absentismo de 75,00 euros semestrales (pagadero al mes siguiente del semestre vencido) para aquellos trabajadores que durante dicho periodo 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.

Artículo 28.— *Pagas extras.*

La empresa abonará a sus trabajadores cuatro pagas extraordinarias al año: a mediados de marzo, a mediados de junio, a mediados de septiembre y a mediados 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 1.800 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 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 16,18 euros por día asistido y por jornada completa comprendida desde las 22.00 hasta las 6.00 horas.

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 8,21 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 nómina.*

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, 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 67,93 euros brutos cada seis meses, su abono se efectuará 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 VI

Beneficios sociales

Artículo 37.— *Complemento de la incapacidad temporal.*

Aplicación de la regulación de la incapacidad temporal tal como está redactada en el Convenio Colectivo del Sector de Operadores Logísticos de Sevilla y provincia.

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.*

Aplicación de la regulación de la Jubilación tal como está redactada en el Convenio Colectivo del Sector de Operadores Logísticos de Sevilla y provincia.

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: 16,75 euros.

— Realizando estudios con edades de 6 a 12 años: 39,12 euros.

- Realizando estudios con edades de 13 a 17 años: 44,68 euros.
- Realizando estudios con edades de 18 a 25 años: 111,64 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.— *Préstamos.*

Se establece un fondo cuyo montante asciende a 13.000 € para 2014 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.

Cualquier trabajador podrá solicitar un préstamo por necesidades imprevistas.

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

La cuantía no sea superior a 1.200 €, a devolver en un año.

Los préstamos que estén motivados por enfermedad grave que afecte al propio trabajador o familiares directos que dependan del mismo (cónyuge, hijos, padres) tendrán preferencia.

Con carácter general no se podrá pedir más de un préstamo al año.

Igualmente no se podrán pedir préstamos mientras exista uno anterior pendiente de amortizar.

En los casos excepcionales se estudiarán éstos límites por la comisión paritaria.

Artículo 42.— *Premio por matrimonio.*

Todo empleado al contraer matrimonio percibirá una gratificación de 253,51 euros brutos.

Artículo 43.— *Ayuda hijos disminuidos.*

Se abonarán 64,74 euros brutos por doce meses para aquellos que tengan reconocida esta ayuda por la Seguridad Social o bien según criterio de la compañía en algunos otros casos.

Artículo 44.— *Becas para la formación.*

Al objeto de facilitar a los trabajadores la ampliación de su formación, la empresa establece una ayuda económica que no podrá superar las 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 consiguiendo 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 VII

Permisos

Artículo 45.— *Permisos retribuidos.*

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

- a) Matrimonio: 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.
- g) 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.
- i) 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 46.— *Permisos para asuntos particulares.*

El personal podrá solicitar con antelación hasta 6 días al año de permiso no retribuido y con sujeción a su aprobación por parte de la Empresa, para atender asuntos particulares que no admitan demora y no se puedan delegar y que podrá recuperar según artículo 21 de este convenio.

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

Artículo 47.— *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 VIII

Seguridad y salud

Artículo 48.— *Seguridad y salud.*

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

Es obligatoria la realización de chequeos médicos anuales en la forma habitual que viene realizando la empresa con la mutua patronal de accidentes de trabajo. Estos chequeos 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 IX

Representación del personal

Artículo 49.— *Delegados de personal.*

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

- 1) Capacidad negociadora en los acuerdos y convenios que se pacten y para firmarlos.
- 2) Deberán conocer las bases de los concursos oposición que se efectúen en su centro.
- 3) Deberán ser informados sobre la contratación de personal eventual, 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 50.— *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 51.— *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 52.— *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 53.— *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 54.— *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 55.— 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 56.— 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 57.— Permiso por lactancia.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Se podrá sustituir las reducciones anteriores por 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 58.— Reducción de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho 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 59.— 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 60.— 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.

Tiene conocimiento y experiencia de las características de los productos, los cuales debe separar por referencia y compañía. Realizando la correcta paletización de los mismos, obteniendo el aprovechamiento de la capacidad de los vehículos y seguridad de las mercancías, repasando y contando lo que carga y descarga.

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.

Mozo Especialista:

Funciones.— Es el que tiene adquirida una larga práctica en la carga y la descarga de vehículos y movimiento y clasificación de mercancías, realizándolos con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad. Cuando forme parte de la dotación de un vehículo ayudará al Conductor en todas las incidencias que puedan originarse durante el servicio y llevará la documentación de las mercancías, encargándose de la carga y descarga de éstas y de su recogida o entrega a los clientes, debiendo entregar a su jefe inmediato, al término del servicio, la documentación debidamente cumplimentada.

Le corresponde el manejo de los aparatos elevadores, grúas y demás maquinaria para carga y descarga de vehículos en almacén o agencia y movimiento de mercancías en éstos. Antes de iniciar el trabajo con esa maquinaria deberá recibir la preparación necesaria para el correcto desempeño de tales cometidos.

Podrá encomendársele que asuma la responsabilidad y el control de las cargas y/o descargas de vehículos. Deberá efectuar los trabajos necesarios, ayudando al Conductor, para el correcto acondicionamiento del vehículo y protección de las mercancías.

Retribución.— La retribución bruta anual para esta categoría profesional es la correspondiente a las tablas salariales del Convenio Colectivo de Operadores logísticos de la provincia de Sevilla, o norma que lo sustituya, para la categoría de «mozo especialista», de acuerdo con las variaciones previstas en este marco convencional.

Auxiliar Almacén Operativo:

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

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

Preparación de cargas de distribución.

Recuentos de stocks.

Repaso de cargas completas preparadas.

Preparación cargas completas de Larga Distancia.

Control fecha de caducidad de productos perecederos.

Responsabilidad de las Compañías que le sea asignadas.

Recuperación de mercancía.

Precintado de paquetes adhiriendo la etiqueta a los mismos.

Auxiliar Almacén Carretillista:

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

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

Reposición de los pallets base.

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

Trasvase y ordenación de mercancías dentro del almacén.

Recuentos de stock.

Preparación de rutas de Gran Tonelaje.

Control de fechas de caducidad de los productos perecederos.

A las categorías de Factor, Auxiliar Almacén Operativo y Auxiliar Almacén Carretillista se accederá por promoción convocada por la empresa en la categoría inmediatamente inferior a cada una de ellas. Y participarán aquellos que tengan una antigüedad superior a cinco años.

Estas convocatorias serán realizadas por la dirección de personal a petición del Director del centro.

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

Capataz:

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

A esta categoría se accederá por promoción.

Conductor:

Funciones.— Es el empleado que, estando en posesión del carné de conducir de la clase «C + E», se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando, si se le indica, a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir, si se le exigiere, la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

Retribución.— La retribución bruta anual para esta categoría profesional es la correspondiente a las tablas salariales del Convenio Colectivo de Operadores logísticos de la provincia de Sevilla, o norma que lo sustituya, para la categoría de «conductor», de acuerdo con las variaciones previstas en este marco convencional.

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:

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 3ª Administrativo:

Pertenecen a esta categoría aquellos que, con adecuados conocimientos teóricos y prácticos de los sistemas administrativos, realizan con la debida perfección los trabajos que tienen encomendados, bajo la supervisión del Jefe de la Dependencia.

Deben conocer entre otros los siguientes trabajos:

El tratamiento administrativo de las compañías clientes a efectos de confección de albaranes, reclamaciones, listados de disponibles, listados de ordenador que generan movimiento de mercancías o albaranes.

Llevar al día el libro de alcoholes, etc...

Y todas las funciones descritas en categorías anteriores.

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

Oficial 2ª Administrativo:

Además de conocer los trabajos propios de la categoría específica de Oficial 2.ª 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 1ª Administrativo:

Realiza trabajos que requieren iniciativa y un alto nivel técnico dentro de los trabajos que figuran descritos para el personal administrativo, dentro de los Centros de Danzas, S.A., Logística y todas las funciones de las categorías anteriores.

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

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

A las categorías de Oficial 3.ª, Oficial 2.ª y Oficial 1.ª se 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 indicada en la factura de óptica con un importe máximo de 300 euros para su reparación o 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 22 de abril de 2014.—(Siguen firmas ilegibles.)

Salarios 2014

DHL Exel Supply Chain Spain, S.L.U.

Anexo I

Tabla salarial del convenio colectivo del centro de trabajo de Sevilla - Año: 2014

Salarios año 2014

	<i>Operaciones</i>		
	<i>Salario</i>	<i>Salario</i>	<i>Salario</i>
<i>Categorías</i>	<i>Convenio</i>	<i>Mensual</i>	<i>Anual</i>
Encargado	1.407,51 €	1.407,51 €	22.520,16 €
Capataz	1.407,51 €	1.407,51 €	22.520,16 €
Auxiliar Almacen Carretillista	1.193,28 €	1.193,28 €	19.092,48 €
Auxiliar Almacen Operaciones	1.183,32 €	1.183,32 €	18.933,12 €
Conductor	884,22 €	884,22 €	14.147,52 €
Mozo Especialista	836,46 €	836,46 €	13.383,36 €
Mozo	842,16 €	842,16 €	13.474,56 €

	<i>Administrativos</i>		
	<i>Salario</i>	<i>Salario</i>	<i>Salario</i>
<i>Categorías</i>	<i>Convenio</i>	<i>Mensual</i>	<i>Anual</i>
Oficial 1ª Administrativo	1.226,85 €	1.226,85 €	19.629,60 €
Oficial 2ª Administrativo	1.184,48 €	1.184,48 €	18.951,68 €
Oficial 3ª Administrativo	1.022,16 €	1.022,16 €	16.354,56 €
Auxiliar Administrativo	828,27 €	828,27 €	13.252,32 €

DHL Exel Supply Chain Spain, S.L.U.

Anexo II

Tabla de antigüedad del convenio colectivo del centro de trabajo de Sevilla - Año: 2014

Salarios año 2014

Sistema de antigüedad	Años antigüedad	Años acumulados	Importe mensual	Importe anual
Bienio	2	2	43,43 €	694,88 €
Bienio	2	4	89,59 €	1.433,44 €
Quinquenio	5	9	150,68 €	2.410,88 €
Quinquenio	5	14	190,54 €	3.048,64 €
Quinquenio	5	19	230,61 €	3.689,76 €
Quinquenio	5	24	269,28 €	4.308,48 €
Quinquenio	5	29	309,68 €	4.954,88 €

DHL Exel Supply Chain Spain, S.L.U.

Anexo III

Tabla de horas extras del convenio del centro de trabajo de Sevilla - Año: 2014

Salarios año 2014

Operaciones

<i>Categorías</i>	<i>Importe</i>
Encargado	12,22 €
Capataz	10,77 €
Auxiliar Almacén Carretillista	10,15 €
Auxiliar Almacén Operaciones	10,15 €
Mozo Especialista	9,00 €
Mozo	8,36 €
Administrativos	
<i>Categorías</i>	<i>Importe</i>
Oficial 1ª Administrativo	10,15 €
Oficial 2ª Administrativo	10,15 €
Oficial 3ª Administrativo	8,28 €
Auxiliar Administrativo	7,65 €

DHL Exel Supply Chain Spain, S.L.U.

Anexo V

Tabla de plus desplazamiento del convenio colectivo del centro de trabajo de Sevilla - Año: 2014

Salarios año 2013

Nombre del empleado	Euros día trabajado
Juan Manuel Manzano	4,248 €
Fco. Ponce Molina	4,248 €

DHL Exel Supply Chain Spain, S.L.U.

Anexo VI

Tabla de otros conceptos económicos del convenio colectivo del centro de trabajo de Sevilla - Año: 2014

<i>Conceptos económicos</i>		<i>Importe euros</i>
Art. 31	Plus nocturno	16,19 €
Art. 32	Comida	8,21 €
Art. 36	Uniforme	67,93 €
Art. 40	Ayuda para libros	16,75 €
		39,12 €
		44,68 €
		111,64 €
Art. 41	Préstamos	13.000,00 €
Art. 42	Premio por matrimonio	253,51 €
Art. 45	Ayuda hijos disminuidos	64,74 €
Art. 46	Becas para la formación	500,00 €

6F-11812

Consejería de Fomento y Vivienda

Delegación Territorial en Sevilla

«Expediente número 41-AP-G-00-2541/07 a instancia de doña Susana Pineda Prados, de fecha 28 de julio de 2014, se resuelve inadmitir el recurso extraordinario de revisión presentado contra la resolución de la Delegada Territorial de Fomento y Vivienda, de 10 de julio de 2013, por la que se inadmite la solicitud de prórroga de subsidiación de intereses del préstamo cualificado para la adquisición de vivienda protegida sita en calle Austria núm. 8, bloque 6, 2º B de Sevilla. Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante al Juzgado Contencioso-Administrativo con competencia territorial, o ante la correspondiente Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar su publicación.»

Sevilla, 19 de diciembre de 2014.—La Delegada Territorial, Granada Santos García.

36W-15051

DIRECCIÓN GENERAL DE TRÁFICO DEL MINISTERIO DEL INTERIOR

Jefatura Provincial de Tráfico de Sevilla

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59 y 61 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. 285, de 27 de noviembre de 1992), se hace pública notificación de las resoluciones dictadas por el Jefe Provincial de Tráfico de la Provincia que, una vez tramitados los correspondientes expedientes, declaran la pérdida de vigencia de las autorizaciones administrativas para conducir de que son titulares las personas que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar.

Contra estas resoluciones podrá interponerse recurso de alzada dentro del plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de la publicación del presente edicto en el boletín oficial o diario oficial correspondiente, ante el Director General de Tráfico.

Estas resoluciones son inmediatamente ejecutivas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 94 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, por lo que las personas relacionadas no podrán conducir desde el día siguiente a la publicación del presente edicto en el Boletín Oficial o Diario Oficial correspondiente.

Los correspondientes expedientes obran en la Jefatura Provincial de Tráfico.

<i>Expediente</i>	<i>Conductor</i>	<i>DNI/NFI</i>	<i>Localidad</i>	<i>Fecha</i>
4129642355	José Aroca Vicaria	28566677	Sevilla	27/10/2014
4129579644	Alberto Angulo Pérez	77819723	Sevilla	25/11/2014

Sevilla, 17 de diciembre de 2014.—La Jefa Provincial de Tráfico, Ana Cobos Rodríguez.

36W-28