

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 4 *RESOLUCIÓN de 1 de febrero de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “DHL Express Spain, Sociedad Limitada Unipersonal” (código número 28102301012019).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “DHL Express Spain, Sociedad Limitada Unipersonal”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 11 de julio de 2018, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) 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 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

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

Madrid, a 1 de febrero de 2019.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

**"1º CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DHL EXPRESS SPAIN, SLU", PARA SUS
CENTROS DE TRABAJO EN LA CCAA DE MADRID,
PARA LOS AÑOS 2018, 2019, 2020 y 2021"**

"PREÁMBULO"

Este nuevo Convenio sustituye los siguientes dos Convenios de "DHL EXPRESS MADRID SPAIN S.L. con número de registro 28100412012013, y de "DHL EXPRESS SERVICIOS SPAIN S.L. con número de registro 28100221012013.

En Madrid, a 11 de julio de 2018

Artículo 1. "PARTES QUE SUSCRIBEN"

Al amparo del Título III del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, son partes firmantes del presente Convenio de Empresa, la Representación Legal de los Trabajadores y la Dirección de la Empresa, quienes se reconocen mutuamente capacidad y legitimación suficientes para negociar el presente convenio.

Artículo 2. "ÁMBITO TERRITORIAL"

El presente Convenio será de aplicación a todos los centros de trabajo existentes de DHL EXPRESS SPAIN SLU en la Comunidad Autónoma de Madrid.

Artículo 3. "ÁMBITO PERSONAL"

- a) Este Convenio afecta a todas y todos los trabajadores que presten sus servicios para la empresa DHL EXPRESS SPAIN SLU, en todos sus centros de trabajo existentes de la Comunidad Autónoma de Madrid. Excepto a quienes, por ejercer funciones de dirección, mando y, excepcionalmente, puestos de especial confianza rijan su relación laboral mediante acuerdo individual de exclusión del mismo. De las personas que formen parte de estos colectivos, se informará anualmente a la correspondiente Representación Legal de los Trabajadores, todo ello sin perjuicio del deber de sigilo que se recoge en el Art. 65 del E.T.
- b) No obstante, el personal actualmente en la empresa proveniente de otro marco regulador, seguirá rigiéndose por sus condiciones laborales garantizadas por anteriores Acuerdos colectivos ó personales de empresa y/o Grupo, y en los mismos términos que recogen los mismos. Sin perjuicio de lo anterior, la posible adecuación al presente Convenio será con carácter voluntario de la ó el trabajador, previo estudio y concreción entre empresa y sus representantes sindicales.

Artículo 4. "ÁMBITO TEMPORAL, DENUNCIA Y REVISIÓN"

El presente Convenio, entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de Enero de 2018, excepto en las materias / artículos que se acuerden de manera específica algo diferente, y tendrá una duración hasta 31 de Diciembre del año 2021, con independencia de la fecha de su publicación en el BOCAM.

Dado el carácter retroactivo del presente Convenio, los atrasos a que dé lugar la aplicación del mismo, serán abonados en el plazo máximo de un mes a partir de su publicación.

Llegada la finalización de la duración del presente Convenio, quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación de un nuevo Convenio en el mes siguiente a la finalización del mismo.

Concluida su vigencia y hasta que no se logre un nuevo acuerdo que los sustituya, el presente Convenio será de aplicación en todo su contenido.

Artículo 5. "VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD"

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán considerados con este carácter.

En el supuesto de que el Órgano competente en el ejercicio de las facultades que le son propias no aprobara alguna de las condiciones establecidas en este Acuerdo, éste quedará sin eficacia y deberá considerarse y renegociarse en su totalidad.

Artículo 6. “NORMATIVA APLICABLE”

En todo lo no previsto por el presente Convenio, será de aplicación lo dispuesto en el existente Plan de Igualdad Estatal de DHL EXPRESS SPAIN o acuerdo del mismo ámbito que lo sustituya, en el existente Acuerdo Estatal de Jubilación de DHL EXPRESS SPAIN o acuerdo del mismo ámbito que lo sustituya, en el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera (B.O.E. nº 76/2012, de 29 de marzo) o acuerdo del mismo ámbito que lo sustituya, así como en lo dispuesto en el Convenio Colectivo sectorial de la CCAA de Madrid (Convenio Colectivo de Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte de mercancías de la Comunidad de Madrid para los años 2016 y 2017) o acuerdo del mismo ámbito que lo sustituya, y demás legislación laboral de aplicación general.

Artículo 7. “MEJORAS FUTURAS”

En caso de fijarse, durante la vigencia del presente Acuerdo, a través de disposiciones legales o convencionales obligatorias, condiciones económicas que en su conjunto y cómputo anual fuesen superiores a las pactadas en el presente Acuerdo, se aplicarán aquellas.

Artículo 8. “GARANTÍA PERSONAL”

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global mejoren lo pactado en éste Convenio.

Artículo 9. “COMISIÓN PARITARIA INTERPRETADORA DEL CONVENIO”

Al objeto de conocer y resolver cuantas decisiones se susciten en la aplicación e interpretación del presente Convenio se constituye la presente Comisión Paritaria. Esta Comisión estará compuesta por 6 vocales por parte de la empresa, y 6 vocales por parte de la RLT.

La Comisión Paritaria se reunirá a instancias de cualquiera de las representaciones, en el plazo máximo de 15 días laborables desde que la convocatoria fuera solicitada por cualquiera de las partes, levantándose acta de los asuntos tratados y acuerdos alcanzados, en su caso. Podrá designar de entre sus miembros un presidente y un secretario, cada uno de los cuales pertenecerá a una de las partes, empresarial y social, turnándose por períodos de un año. Estableciéndose la posibilidad de asistencia de asesores a las reuniones previa comunicación a la otra parte.

*Son funciones específicas de esta Comisión:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo tratado.
- c) Todas aquellas cuestiones que de mutuo acuerdo le sean conferidas por las partes.

Para que dicha Comisión emita dictamen y actúe en la forma reglamentaria prevista, se requerirá el acuerdo de ambas representaciones con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la jurisdicción competente. Cuando la comisión paritaria no logre en su seno acuerdos para la solución de los conflictos a ella sometidos en virtud de lo previsto en el apartado anterior, las partes se obligan a acudir a la vía establecida en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su Reglamento, de 22 noviembre 1994, y su Reglamento, publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 16 de julio de 1998 y 3 de octubre de 2000.

Artículo 10. “CLASIFICACIÓN Y PROGRESIÓN PROFESIONAL”

En materia de Clasificación y progresión se estará a lo dispuesto en el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, así como, en su caso, en el Convenio Colectivo Sectorial de referencia de la CCAA de Madrid.

Las partes firmantes hacen un recordatorio expreso respecto a la tabla de equivalencia, entre la anterior clasificación de puesto de trabajo proveniente de la extinta “DHL Internacional”, y la actual de categorías profesionales, recogida en el “I Acuerdo General de DHL EXPRESS” (Acuerdo de empresa suscrito entre las partes de febrero de 2006).

Y sin perjuicio de lo anterior, se establece:

- a) Una progresión profesional de Auxiliar Administrativo/a a Oficial 2ª Administrativo a los dos años de permanencia en la empresa, de Mozo/a ordinario a Mozo/a especialista al año de

permanencia en la empresa, y de Peón de taller a Mozo/a de taller al año de permanencia en la empresa.

- b) El encargo a la Comisión Paritaria del presente Convenio, el trabajo de actualización de la valoración de los puestos de trabajo. Concluyendo sus labores con un informe vinculante.

Artículo 11. “PREFERENCIAS EN VACANTES”

Siempre que se reúnan los requisitos del puesto de trabajo, para la cobertura de vacantes de puestos o puestos de nueva creación de jornada completa o parcial, antes de recurrir a contratación externa, tendrán preferencia los trabajadores existentes en las Empresas, en especial respecto a los puestos de trabajo ocupados por trabajadores a tiempo parcial, y que se transformen a tiempo completo tendrán preferencia aquellos trabajadores a tiempo parcial.

En caso de promoción interna o modificación voluntaria de un puesto de trabajo, el período de adaptación para el nuevo puesto será de 6 meses máximo. Aquellos trabajadores que habiendo concurrido a promociones internas dentro de "DHL EXPRESS", no superasen el período de adaptación, tendrán garantizada su continuidad en la empresa, a ser posible en su centro de trabajo de origen y en un puesto de igual o similar categoría, si bien se le mantendría la categoría anterior a la promoción a los efectos salariales.

Artículo 12. “REGIMEN Y ESTRUCTURA SALARIAL”

Las partes firmantes acuerdan establecer una estructura salarial pactada y recogida conforme a lo que se detalla a continuación y a lo largo del presente Convenio.

- 1) “Estructura Salarial”, La “Estructura Salarial” básica de las y los trabajadores afectados por el presente Convenio, (excluidos los pluses que el presente Convenio sigue regulando), dependerá de la cuantía retributiva que tengan consolidada cada uno de ellos y se compondrá o articulará de la siguiente forma:
 - a) “Salario Base”. Será el establecido para cada categoría profesional el que figura en las Tablas Salariales del presente Convenio, aplicándole un incremento salarial según el “Artículo 13. INCREMENTO SALARIAL” de este Convenio.
 - b) “Plus Convenio”. Concepto salarial, no absorbible ni compensable, de abono igual para todas las categorías, recogido en la las Tablas Salariales del presente Convenio, aplicándole un incremento salarial según el “Artículo 13. INCREMENTO SALARIAL” de este Convenio.
 - c) “Plus DHL”. Concepto salarial, no absorbible ni compensable, que a partir de la firma del presente Convenio, las partes acuerdan aplicarle las siguientes y exclusivas dos modificaciones, manteniéndose el resto de su regulación anterior pactada sin ningún perjuicio. Aplicándole un incremento salarial según el “Artículo 13. INCREMENTO SALARIAL” de este Convenio.
 - c.1) El cambio de su anterior denominación (“Plus Armonización DHL”), renombrándolo como “Plus DHL”. Y en lo sucesivo en el texto ya referido como “Plus DHL”.
 - c.2) El establecimiento del valor “Plus DHL” igual por Categoría y Nivel de “Salario de Referencia DHL”, según la regulación temporal establecida de progresión de los “Salarios de Referencia de DHL”, recogida en el apartado c) y h) del punto 1), y en el punto 2) completo, todos del presente “Artículo 12. Régimen y Estructura Salarial”.
 - c.3) Para el supuesto de que la ó el trabajador viniera percibiendo cantidades superiores en su anterior “Plus Armonización DHL, ahora renombrado Plus DHL según punto **c.1)** anterior”, y que derivado de la aplicación de la regulación referida en el anterior punto **c.2)**, resulte una cantidad sobrante superior, esta será sin perjuicio alguno íntegramente reconducida, sumada y percibida por parte de la ó el trabajador a título personal, a través de su “Plus Ad Personam”, según el apartado **e)** del punto 1) del presente “Artículo 12. Régimen y Estructura Salarial”. Estableciéndose para quien no lo tuviera, la creación y aplicación de dicho “Plus Ad Personam” en la cuantía sobrante resultante correspondiente de la ó el trabajador.
 - d) “Antigüedad”. Según lo establecido en el “Artículo 15. Antigüedad” del presente Convenio.
 - e) “Plus Ad Personam”. Concepto salarial, no absorbible ni compensable, aplicándole un incremento salarial según el “Artículo 13. INCREMENTO SALARIAL” de este Convenio.

Dicho "Plus Ad Personam" tiene el carácter de canalizador de diferencias salariales superiores.

- f) "Plus Septiembre". Concepto salarial, no absorbible ni compensable. El importe de este plus se establece en las tablas salariales del presente Convenio, aplicándole un incremento salarial según el "Artículo 13. INCREMENTO SALARIAL" de este Convenio.
- g) "Pagas". A efecto de abono de pagas, tienen la consideración de salario los siguientes conceptos:

Salario/mes = (15 pagas)	Salario Base + Plus Convenio + Plus DHL + Antigüedad anterior y posterior al 2006 + Plus Ad Personam
-------------------------------------	---

- h) "Salario de Referencia DHL". Se mantienen cuatro niveles de Salarios mínimos de Referencia dentro de DHL EXPRESS, recogidos en la tablas salariales del presente Convenio, a los cuales deben de llegar las y los trabajadores presentes hoy en la empresa que estén en niveles por debajo del mismo, así como las y los trabajadores de nueva contratación, en la progresión temporal pactada de carácter anual. El "Salario de Referencia DHL" debe alcanzarse tomando en consideración exclusivamente: el "Salario Base", "Plus Convenio" y "Plus DHL".

El "Plus DHL" resultará del diferencial entre el "Salario de Referencia" y el "Salario base" más "Plus Convenio", correspondiente a cada categoría según nivel, por el porcentaje aplicable para la progresión pactada según punto 2 siguiente.

El complemento salarial "Plus DHL" es el instrumento mediante el cual se aplica y garantiza unas progresiones económicas en la Empresa, hasta alcanzar el "Salario de Referencia DHL" correspondiente por nivel. Tanto para las y los trabajadores que se encuentren en la Empresa a la firma del presente Convenio, como también para todas y todos los trabajadores de nueva contratación conforme al sistema que se establece en el presente Convenio.

Los importes de los "Salario de Referencia" están recogidos en las Tablas Salariales del presente Convenio, aplicándole un incremento salarial según el "Artículo 13. INCREMENTO SALARIAL" de este Convenio.

- 2) "Progresión Económica DHL EXPRESS de los Salarios de Referencia DHL".
 - a) Sin perjuicio de lo establecido en el "Artículo nº 15 "Antigüedad" de este Convenio, se garantiza alcanzar el 100% de los respectivos "Salarios de Referencia", según categoría y nivel establecido.
 - b) "Saltos de nivel Salarios de Referencia". A partir de la firma del presente Convenio, las partes establecen una modificación, recogida en las Tablas Salariales de la empresa.

El salto se aplicará al mes siguiente de cumplir cada año de permanencia en la empresa, hasta alcanzar según lo establecido el 100% del "Salario de Referencia DHL" según su categoría profesional y nivel establecido.

El valor específico del "Plus DHL", que junto con el "Salario Base" y "Plus Convenio" conforman el "Salario de Referencia DHL" de cada trabajador y trabajadora, se incrementará en tiempo y forma según el sistema de progresión anual establecido en las "Tablas Salariales" de este Convenio.

**Cláusula Adicional de Transitoriedad.* Las y los trabajadores que a la fecha de la firma del presente Convenio se encuentren actualmente en saltos de tramo de progresión profesional interna de los "Salarios de Referencia de DHL" según modelo anterior, se les garantiza sus saltos restantes en los mismos porcentajes que venían aplicando, como condición circunstancial temporal más beneficiosa.

- 3) La contratación de nuevos trabajadores, independientemente de la modalidad de contratación, se realizará en base a lo establecido en este "Artículo 12. Régimen y Estructura Salarial".

Artículo 13. "INCREMENTO SALARIAL"

Las partes acuerdan la siguiente revisión salarial de aplicación sobre todos los conceptos económicos que regula el presente Convenio, en los porcentajes y cantidades por año establecidas a continuación, todo ello con aplicación y efecto de 1 de enero de cada año.

La aplicación de la presente revisión salarial de los cuatro años de vigencia pactados, se recoge en las Tablas Salariales del presente Convenio.

- Incremento a partir 1 de enero de 2018:

(Sobre conceptos, cuantías y Tablas salariales empresa 2017) *Aplicación del 1,8% sobre todos los conceptos, cuantías y Tablas salariales que regula el presente Convenio, exceptuando los siguientes incrementos lineales: aplicación de 65€ sobre el Plus Septiembre, y de 50€ sobre el Plus Quebranto de moneda.

Los atrasos generados desde el 1 de enero de 2018, se abonaran según Artículo 4. Del Convenio.

Dichas Tablas servirán como punto de partida para la aplicación del incremento salarial correspondiente al año 2019.

- Incremento a partir 1 de enero de 2019

(Sobre conceptos, cuantías y Tablas salariales empresa 2018) *Aplicación del 1,7% sobre todos los conceptos, cuantías y Tablas salariales que regula el presente Convenio, exceptuando el siguiente incremento lineal: aplicación de 70€ sobre el Plus Septiembre.

Dichas Tablas servirán como punto de partida para la aplicación del incremento salarial correspondiente al año 2020.

- Incremento a partir 1 de enero de 2020

(Sobre conceptos, cuantías y Tabla salariales empresa 2019) *Aplicación del 1,5% sobre todos los conceptos, cuantías y Tablas salariales que regula el presente Convenio, exceptuando el siguiente incremento lineal: aplicación de 70€ sobre el Plus Septiembre.

Dichas Tablas servirán como punto de partida para la aplicación del incremento salarial correspondiente al año 2020.

- Incremento a partir 1 de enero de 2021

(Sobre conceptos, cuantías y Tablas salariales empresa 2020) *Aplicación del 1,5% sobre todos los conceptos, cuantías y Tablas salariales que regula el presente Convenio, exceptuando el siguiente incremento lineal: aplicación de 70€ sobre el Plus Septiembre.

- Cláusula revisión garantía salarial

Solo en el supuesto que la suma del acumulado de los cuatro IPC's Reales publicados por el INE de los años de vigencia pactados (2018, 2019, 2020 y 2021), sea superior a 7,6%, se aplicará el diferencial resultante, actualizándose las Tablas salariales del presente convenio para este ultimo año con efecto 1 de enero de 2021, abonándose los atrasos al mes siguiente de la actualización de Tablas.

Artículo 14. "PAGAS EXTRAORDINARIAS"

Todas y todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a tres gratificaciones extraordinarias por año. Dichas tres gratificaciones extraordinarias de Navidad (en diciembre), Junio y Beneficios (en marzo), se pagarán a razón de treinta días de los conceptos salariales recogidos en la siguiente tabla, o la parte proporcional si el tiempo de permanencia en la empresa fuera inferior a un año. Se abonaran con arreglo a las cuantías vigentes según las Tablas Salariales del presente Convenio.

Paga Extra = (3 pagas)	Salario Base Convenio + Plus Convenio+ Plus DHL + Antigüedad anterior y posterior 2006 + Plus Ad Personam
-----------------------------------	--

Con relación a las pagas extraordinarias, las y los trabajadores no podrán sufrir detrimento económico por períodos de incapacidad temporal.

Las partes hacen recordatorio expreso, respecto al acuerdo de abono realizado en marzo de 2.006, con carácter de forma anticipada, de la paga de beneficios o marzo, para todas y todos aquellos trabajadores contratados antes del 01/01/2006 y que tuvieran fórmulas de devengo distintas a las contempladas en su Convenio Colectivo Sectorial de referencia.

Respecto al cambio de fecha de abono de la paga de verano del mes de julio a junio que se realiza en el presente Convenio, de igual forma se hace una mención expresa respecto al pago anticipado en un mes de dicha paga, como condición más beneficiosa, para las y los trabajadores cuyo devengo original sea del 1 agosto al 31 de julio.

Lo anterior se aplicará sin perjuicio de que para el colectivo de CUSTOMERS, previa adscripción voluntaria e individual, se pueda prorratear mensualmente las pagas extraordinarias, por sus especiales condiciones de mercado. La empresa entregará listado semestral del personal afectado por esta aplicación. Dicha adscripción o renuncia al prorrateo, se podrá realizar en el momento de la contratación, o en el mes de enero de cada año.

**Cláusula Adicional de Transitoriedad.* Respecto al año 2018 la paga de verano se abonará en el mes de julio que se venía realizando, como condición circunstancial temporal derivada por la fecha de firma y aplicación del presente Convenio, aplicándose el cambio de fecha de abono a Junio a partir del año 2019 y sucesivos.

Artículo 15. "ANTIGÜEDAD"

Consistirá en bienios y quinquenios, en la cuantía que para cada categoría profesional figura en las Tablas Salariales del presente Convenio, con el máximo de dos bienios y, a continuación, cinco quinquenios. (Se devengarán de forma acumulada a los dos años un bienio, a los cuatro años dos bienios, a los nueve años dos bienios y un quinquenio, a los catorce años dos bienios y dos quinquenios, a los diecinueve dos bienios y tres quinquenios, a los veinticuatro dos bienios y cuatro quinquenios, y a los veintinueve dos bienios y cinco quinquenios).

El valor del bienio y quinquenio es el establecido en las Tablas Salariales del presente Convenio, y se les aplicará un incremento salarial conforme se detalla en el "Artículo 13. INCREMENTO SALARIAL" de este Convenio.

La cuantía que cada trabajadora y trabajador consolidó bajo la denominación "Antigüedad anterior 2006", concepto salarial no absorbible ni compensable, se mantendrá en los términos acordados en anteriores Acuerdos de empresa, sin perjuicio de la aplicación del presente sistema de Antigüedad. A este concepto de "Antigüedad anterior 2006" se le aplicará un incremento salarial conforme se detalla en el "Artículo 13. INCREMENTO SALARIAL" de este Convenio.

Artículo 16. "PLUS SEPTIEMBRE"

Para todas y todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, se establece proporcional a la jornada que se realice, el abono de un concepto salarial denominado "Plus Septiembre", no absorbible ni compensable, y con fecha de abono en la nómina de septiembre de cada año. El importe de este plus se establece en las tablas salariales del presente Convenio, aplicándole un incremento salarial según el "Artículo 13. INCREMENTO SALARIAL" de este Convenio.

Artículo 17. "COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD"

A las y los trabajadores afectados por el presente Convenio, les son de aplicación los importes de este concepto recogido en las Tablas Salariales del presente Convenio. A este concepto se le aplicará un incremento salarial conforme se detalla en el "Artículo 13. INCREMENTO SALARIAL" de este Convenio.

Artículo 18. "COMPLEMENTO POR TRABAJO EN SÁBADO"

A las y los trabajadores afectados por el presente Convenio, les son de aplicación los importes de este concepto recogido en las Tablas Salariales del presente Convenio. A este concepto se le aplicará un incremento salarial conforme se detalla en el "Artículo 13. INCREMENTO SALARIAL" de este Convenio.

Artículo 19. "HORAS EXTRAORDINARIAS"

Se considerarán como tales las que excedan de la jornada y horario establecido de la o él trabajador.

Su realización es voluntaria por parte de las y los trabajadores, salvo las excepciones establecidas en las disposiciones laborales vigentes en la materia.

Con la finalidad de favorecer la creación de puestos de trabajo se procurará reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

En tanto subsista la legislación actualmente vigente queda prohibida la realización de horas extraordinarias al personal contratado a tiempo parcial.

A las y los trabajadores afectados por el presente Convenio, les son de aplicación los importes de este concepto recogido en las Tablas Salariales del presente Convenio. A este concepto se le aplicará un incremento salarial conforme se detalla en el “Artículo 13. INCREMENTO SALARIAL” de este Convenio.

**Cláusula transitoriedad:* Las y los trabajadores que tengan un valor inferior a la fijada en la columna del “3º Año”, para su categoría y “Nivel 2018” en la “TABLA HORAS EXTRAS”, les será de aplicación esta a partir de la firma del presente Convenio, progresando cada año, hasta alcanzar el valor del “6º año”.

Artículo 20. “SUBVENCIÓN POR COMIDAS”

Se establece una subvención por comidas, siempre y cuando concurren los siguientes requisitos imprescindibles para su percepción:

- a) Desempeñar una jornada igual o superior a 6 horas diarias de trabajo.
- b) Que dicha jornada se desempeñe en régimen de jornada partida.
- c) Que la interrupción que se produzca en la jornada de trabajo diaria sea igual o superior a una hora.
- d) Sin perjuicio de los “puntos a), b) y c)” anteriores, aquellas trabajadoras o trabajadores que requerido por la empresa por necesidades operativas, tengan que interrumpir su jornada diaria para comer, independientemente del número de horas de su jornada diaria, tendrá derecho a su percibo.
- e) La cuantía por subvención de comida percibida en nómina ó cheque comida será la misma, y se recogerá en las Tablas Salariales del presente Convenio.

Excepcionalmente se respetará el devengo de ésta subvención para los empleados de la Comunidad de Madrid provenientes de la extinta “DHL Internacional España S.A.”, que lo hubieran venido percibiendo.

Al personal proveniente de otros Marcos Laborales que viniese percibiendo una subvención por comida de valor/€ superior al establecido se le respetará.

A las y los trabajadores afectados por el presente Convenio, les son de aplicación los importes a este respecto recogidos en las Tablas Salariales del presente Convenio. A este concepto se le aplicará un incremento salarial conforme se detalla en el “Artículo 13. INCREMENTO SALARIAL” de este Convenio.

Artículo 21. “PLUS QUEBRANTO DE MONEDA”

1. Constituye el objeto de este plus el indemnizar a aquellos empleados que, con carácter habitual en su puesto de trabajo, realicen manejo de fondos en metálico, sin experimentar pérdidas o mermas en la recaudación por incorrecta aplicación de los precios y tarifas correspondientes.
2. El importe de este plus se establece en las “Tablas Salariales” de este Convenio, abonándose de manera prorrateada en 11 pagas, excluyéndose a efectos administrativos el mes de agosto como periodo de vacaciones, para todo el personal con derecho a su percepción, sin perjuicio de su naturaleza extrasalarial, percibiéndose en la parte proporcional que corresponda en caso de no haberse permanecido en las funciones o en la empresa durante la totalidad del año natural de devengo.

A las y los trabajadores afectados por el presente Convenio, les son de aplicación los importes a este respecto recogidos en las Tablas Salariales del presente Convenio. A este concepto se le aplicará un incremento salarial conforme se detalla en el “Artículo 13. INCREMENTO SALARIAL” de este Convenio.

3. En caso de responsabilidad sobre la custodia o manejo de los fondos compartida entre varios empleados, cada uno de éstos percibirán un 65% del plus de quebranto.
4. La pérdida de cantidades durante el año en curso, dará lugar a la consiguiente reducción o no percepción de dicho plus en el año correspondiente en que suceda, y hasta el tope de la cantidad anual fijada de este plus. Asimismo, la empresa se reserva en cualquier caso el derecho a exigir las responsabilidades legales que pudiera corresponder.
5. En todo caso serán condiciones de ineludible cumplimiento para ostentar derecho a percibir el plus de quebranto de moneda:
 - a. Que el manejo de fondos económicos constituya función habitual y diaria integrante del puesto de trabajo, siendo la responsabilidad de dichos fondos privativa del receptor.
 - b. Que los fondos manejados de manera habitual constituyan dinero en efectivo.

6. No tendrán derecho a percibir el plus de quebranto de moneda:
 - a. Las personas que de manera ocasional y no habitual en su puesto de trabajo, aunque lo hagan periódicamente, efectúen pagos, cobros o manejo, en general, de dinero.
 - b. Las personas que manejen talones o cualquier otra forma de dinero no metálico.

Artículo 22. “KILOMETRAJE”

El personal que se vea obligado a utilizar su vehículo propio en el cumplimiento de su trabajo y a tal efecto se encuentre previamente autorizado por su superior, percibirá durante la vigencia del presente Convenio y en concepto de kilometraje, la cantidad establecida en el mismo, salvo que se llegara a un acuerdo sobre la propuesta de compensación alternativa.

A las y los trabajadores afectados por el presente Convenio, les son de aplicación los importes a este respecto recogidos en las Tablas Salariales del presente Convenio. A este concepto se le aplicará un incremento salarial conforme se detalla en el “Artículo 13. INCREMENTO SALARIAL” de este Convenio.

Artículo 23. “JORNADA”

Durante el año 2018, las y los trabajadores seguirán rigiéndose por su habitual regulación de jornada laboral correspondiente, recogidas en anteriores Convenios, pactos y/o acuerdos de empresa.

A partir del 1 de enero de 2019 y sucesivos, se establece para todas y todos los trabajadores presentes y futuros afectados por el presente Convenio la siguiente jornada.

- 1) La jornada máxima anual queda fijada en 1.742 horas de trabajo efectivo, distribuidas del modo siguiente:
 - a. 1 de enero al 14 de junio, y del 16 de septiembre al 31 de diciembre: 40 horas semanales de trabajo efectivo.
 - b. Jornada de verano: Del 15 de junio al 15 de septiembre: 35 horas semanales de trabajo efectivo.
- 2) Igualmente, los trabajadores a tiempo parcial tendrán una distribución de jornada con los mismos criterios que los de jornada completa, excepto los trabajadores a tiempo parcial de hasta 25 horas semanales, con contratos de trabajo cuya duración no exceda de seis meses.
- 3) Todos los trabajadores con jornada completa tendrán derecho a una semana laboral de 5 días consecutivos de trabajo.
- 4) En aquellas semanas en que coinciden dos tipos de jornada el cómputo semanal efectivo será el que corresponda proporcionalmente.
- 5) La jornada intensiva seguirá siendo de aplicación para aquellas y aquellos trabajadores y departamentos que de forma habitual la vienen desarrollando como usos y costumbres, y/o mediante pacto durante la jornada de verano. Así como en aquellos departamentos que por operativa, la Dirección considere pueda ser viable. La Dirección de cada departamento en que se venga realizando y/o se pueda realizar, elaborará anualmente cuadrante de distribución nominal de las y los trabajadores, comunicándolo al Dpto. de RRHH y a la RLT.
- 6) Sin perjuicio de lo anterior, igualmente será de aplicación la flexibilidad de entrada al trabajo, fijada en 1 hora y media de 8 a 9,30 horas de entrada y salida de 17 a 18,30 horas, para aquellas y aquellos trabajadores y departamentos que de forma habitual la vienen desarrollando como usos y costumbres, y/o mediante pacto. Así como en aquellos departamentos que por operativa la Dirección considere pueda ser viable.
- 7) Se respetará toda jornada inferior, así como su distribución horaria hasta ahora disfrutada, a las aquí establecidas, manteniéndose sin variación.

Artículo 24. “AMPLIACIONES DE JORNADA” (HORAS COMPLEMENTARIAS)

El personal a tiempo parcial, cuya jornada habitual de trabajo no exceda de la jornada máxima legal existente en cada momento podrá ser objeto, a petición de la empresa, y con el consentimiento del trabajador, de ampliaciones ordinarias de su jornada habitual de trabajo sin que el número de horas de ampliación efectuadas por cada trabajador pueda exceder el 60% de su jornada ordinaria de trabajo, computada anualmente.

Las ampliaciones de jornada de carácter temporal se abonarán de acuerdo a las horas efectivamente realizadas. El valor de la hora de ampliación a pagar a cada trabajador se referenciará al valor de "hora complementaria" efectivamente realizadas o partes proporcionales de las mismas, determinada por el "salario base", "plus convenio", "plus DHL", "Antigüedad anterior y posterior al 2006", y con inclusión de la parte proporcional de "pagas extraordinarias" y de "vacaciones", y "Plus Ad personam", que la ó el trabajador tuviera derecho a percibir conforme a su jornada laboral y tiempo de permanencia en la empresa.

Regularización anual "Plus Septiembre" colectivo Part Time. En el mes de diciembre de cada año, se adecuará porcentualmente el valor del "Plus Septiembre" de cada Part Time, respecto al total de horas realizadas, resultantes de sumar las horas de jornada anual propia, más las horas complementarias realizadas. La cantidad resultante, menos la cantidad ya abonada en septiembre, se regularizará en la nómina de diciembre.

Las ampliaciones de jornada de carácter definitivo supondrán el pase del trabajador al salario correspondiente a la nueva jornada de trabajo, y deberán documentarse por escrito mediante anexo al contrato de trabajo.

Se informará a la representación legal de los trabajadores de aquellas personas, y número de horas, que han realizado horas de ampliación.

Artículo 25. "HORARIOS / REGIMEN DE MODIFICACIÓN"

- 1) La distribución de los horarios de trabajo será la que se disponga en cada Departamento.
- 2) Dada la naturaleza del servicio a prestar por DHL EXPRESS, existe una flexibilidad horaria que permite adaptarse a cualquier incidencia ajena a la compañía o propia del negocio, según lo dispuesto en el siguiente procedimiento que a continuación se expone:
 - a. Dada la naturaleza del servicio a prestar por DHL EXPRESS, las circunstancias en que se desempeña, la fluctuación de las horas de demanda de servicios, y la estrecha vinculación con medios de transportes ajenos a la empresa, ésta deberá necesariamente adaptarse a aquellas incidencias ajenas o propias del negocio, que afectan a la prestación del servicio.
 - b. En este sentido, la empresa podrá, por razones de tipo organizativo, modificar los horarios asignados a cada trabajadora ó trabajador con el límite de que dicha modificación horaria deberá respetar, al menos, el 75% del bloque horario original del trabajador. A estos efectos se considerará como bloque horario original el asignado desde 1 de enero de 2006.
 - c. Asimismo, las modificaciones horarias a que se refiere el párrafo anterior deberán ser comunicadas al trabajador afectado y al Comité de empresa con, al menos, 10 días de antelación a su puesta en práctica.
 - d. Sin perjuicio de lo anterior, en aquellos casos en que sea necesario efectuar modificaciones horarias, de carácter coyuntural y transitorio, debido a razones de fuerza mayor, caso fortuito o coyunturales, las mismas podrán realizarse sin necesidad del preaviso estipulado en el artículo anterior, debiendo comunicarse la modificación horaria a la trabajadora ó trabajador afectado, así como a la RLT, tan pronto la misma sea conocida por la empresa.
- 3) En todo caso, este tipo de modificación horaria se mantendrá únicamente durante el tiempo que se prolongue la causa que la provoque. Así como, las partes establecen que en ningún caso las causas derivadas por motivos de planificación del trabajo y/u organizativos, tales como cubrir puntas de trabajo, ausencias por vacaciones ó ausencias por motivos varios, no son consideradas coyunturales o de fuerza mayor.
- 4) En el caso de que con posterioridad a su ingreso en DHL EXPRESS, alguna ó algún trabajador a tiempo parcial acredite fehacientemente (mediante copia del contrato, alta en Seguridad Social y justificante de horario desempeñado) la obtención y desempeño de otro trabajo (excepto en empresas competencia de DHL EXPRESS), fuera de los horarios desempeñados en DHL EXPRESS, la empresa se compromete a no realizar modificaciones que invadan el horario desempeñado en el otro trabajo.

Artículo 26. "VACACIONES"

Durante el año 2018 las y los trabajadores seguirán rigiéndose por su habitual regulación de vacaciones correspondiente, recogidas en anteriores Convenios, pactos y/o acuerdos de empresa.

A partir del 1 de enero de 2019 y sucesivos, se establece para todas y todos los trabajadores presentes y futuros afectados por el presente Convenio, que el periodo anual de vacaciones retribuidas se establece en veintiséis días hábiles, excluyéndose los descansos semanales de dicho cómputo, y podrá dividirse en dos periodos. A los exclusivos efectos del cómputo de la vacación y con independencia de los casos especiales de distribución de la jornada semanal de trabajo, se considera que la semana laboral tiene cinco días laborables y dos de descanso.

Del periodo anual de vacaciones establecido, podrán desafectarse a voluntad del trabajador o trabajadora dos días.

El disfrute de los días sobrantes de la ó del trabajador, una vez descontados los días de vacaciones designados por la empresa, así como en su caso de los dos posibles días desafectados, se realizará en las fechas que de común acuerdo convengan empresa y trabajador ó trabajadora; a falta de acuerdo, el trabajador o trabajadora podrá solicitar por escrito el disfrute de uno o varios de dichos días con una antelación mínima de setenta y dos horas, y su concesión será obligatoria para la empresa siempre que las ausencias al trabajo no superen el diez por ciento de los empleados de la categoría profesional y turno del solicitante, no teniendo en cuenta a estos efectos la ausencia al trabajo por vacaciones o por horas sindicales.

En aquellos Departamentos en los que el periodo vacacional deba ser disfrutado dentro de un único cupo fijado por la empresa, las y los trabajadores afectados podrán desafectar hasta un máximo de cinco días a fin de disfrutarlos en los periodos de Semana Santa, Navidad o puentes, todo ello de acuerdo a las necesidades y cupos de cada Departamento.

Por su parte, en aquellos Departamentos en que se establezcan anualmente cupos mensuales a lo largo de todo el año para el disfrute de vacaciones, la ó el trabajador tendrá derecho, si así lo solicita, a que al menos una quincena natural de su periodo vacacional le sea asignada en fechas correspondientes entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando la ó el trabajador disfrute de quince días naturales ininterrumpidos de vacaciones, se procurará que la fecha de inicio coincida con los días 1 ó 16 del mes.

Las vacaciones se devengarán por años naturales vencidos, disfrutándose a prorrata del tiempo efectivamente trabajado.

En caso de baja laboral acreditada de algún trabajador o trabajadora por cualquier motivo, previo y/o durante el disfrute de sus vacaciones, se le asignará un nuevo periodo vacacional igual a los días no disfrutados por dicho motivo.

Las personas que, después de la asignación y publicación del cuadro de vacaciones, cambien voluntariamente de puesto de trabajo, conservarán, sólo si ello es posible, la asignación efectuada en su anterior puesto, salvo que dicha asignación resultase incompatible con la normal en servicio. En este último caso se procederá a la fijación de uno/s nuevo/s periodo/s vacacionales acordes con el puesto.

Las personas incorporadas a la empresa con posterioridad a la publicación de los cuadros de vacaciones se les asignarán, el período de disfrute de sus vacaciones según las necesidades de cada Departamento.

Artículo 27. "PROCEDIMIENTO DE ASIGNACIÓN DE VACACIONES"

En aquellos Departamentos que sea necesario establecer anualmente turnos y/o fechas concretas para el disfrute de vacaciones, se publicará, con la antelación suficiente, un cuadro en el que se establezcan los diversos turnos y fechas de vacaciones y número de trabajadores que pueden tomar vacaciones en cada uno de los turnos.

Publicado dicho cuadro, la Dirección de Recursos Humanos concederá un plazo para que los trabajadores procedan a solicitar vacaciones en los impresos al efecto existentes.

La solicitud y concesión de las vacaciones se regirá por las siguientes normas:

- 1) Las solicitudes deberán necesariamente realizarse en el modelo oficial que publique la Dirección de Recursos Humanos, completando la totalidad de datos requeridos en dicho impreso.
- 2) Una vez cumplimentados los impresos, y en el plazo al efecto concedido, los mismos deberán ser entregados al responsable del Departamento correspondiente, quien firmará una copia en señal de recepción que será entregada al trabajador.
- 3) Las personas que en el plazo establecido al efecto no cumplimenten la hoja de solicitud de vacaciones, se entenderá que renuncian a su derecho de petición, quedando la empresa en libertad para su fijación unilateral.
- 4) Finalizado el plazo de solicitudes, los responsables de cada Departamento procederán a la asignación de vacaciones, de acuerdo a las peticiones recibidas y cupos existentes, teniendo en cuenta que tendrán preferencia para la asignación de vacaciones, en igualdad de condiciones las solicitudes por orden de antigüedad en la empresa del trabajador.

El criterio de preferencia anteriormente referido se aplicará velando por que exista una rotación lógica entre los preferentes, procurando que, en todo caso, se beneficien de ello sucesivamente todos los posibles trabajadores preferentes interesados.

- 5) Una vez asignadas y publicadas las vacaciones de cada Departamento se abrirá un plazo de CINCO DÍAS para formular reclamaciones, que deberán dirigirse por escrito al Dpto. de Relaciones Laborales. Transcurrido dicho plazo, o en su caso resueltas las reclamaciones interpuestas durante el mismo, la vacación asignada adquirirá firmeza.

Los trabajadores que después de la asignación y publicación del cuadro de vacaciones pero antes del inicio de su disfrute no pudieran iniciarlas por estar en período de baja por IT con una semana de antelación a dicho inicio, tendrán derecho de una nueva asignación sin serle de aplicación el plus especial de vacaciones.

- 6) Las personas que, después de la asignación y publicación del cuadro de vacaciones cambien voluntariamente de puesto de trabajo, conservarán, solo si ello es posible, la asignación efectuada en su anterior puesto, salvo que dicha asignación resulte incompatible con la actividad normal en servicio. En éste último caso se procederá a la fijación de uno o unos nuevos periodos vacacionales, acordes con el puesto.
- 7) Las personas incorporadas a la empresa con posterioridad a la publicación de los cuadros de vacaciones, se les asignará, el periodo de disfrute de sus vacaciones según las necesidades de cada Departamento.
- 8) “Plus especial Vacaciones”. Plus compensatorio respecto a la designación del periodo vacacional.
- a) El período habitual de vacaciones se establece entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Aquellas o aquellos trabajadores que, por exigencias del servicio y no siendo su voluntad, disfruten sus vacaciones fuera del período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, le serán de aplicación los importes a este respecto recogidos en las Tablas Salariales del presente Convenio. A este concepto se le aplicará un incremento salarial conforme se detalla en el “Artículo 13. INCREMENTO SALARIAL” de este Convenio.
- b) Los importes correspondientes al plus especial vacaciones se percibirán a prorrata cuando el disfrute de las vacaciones coincida con varios periodos de diferentes cuantías.
- c) Serán requisitos imprescindibles para tener derecho a la percepción del plus especial vacaciones:
- Que el trabajador haya procedido a cumplimentar correctamente el impreso de solicitud de vacaciones, completando la totalidad de opciones de vacaciones en el mismo contenidas, por orden de preferencia.
 - Que las vacaciones asignadas al trabajador no coincidan con las tres primeras preferencias de su impreso de solicitud.
- d) No tendrán derecho a percibir el plus especial vacaciones:
- Quienes no cumplimenten, dentro del plazo concedido, el impreso de solicitud de vacaciones o, haciéndolo, no cumplimenten la totalidad de opciones de vacaciones o lo hagan indicando tan sólo una única preferencia.
 - Quienes se incorporen a la empresa con posterioridad a las fechas de solicitud de vacaciones, si bien tan sólo en tal caso durante el año correspondiente a dicho ingreso en la compañía.
 - Aquellas o aquellos trabajadores que, a pesar de no existir necesidades organizativas o de servicio, deseen voluntariamente disfrutar sus vacaciones fuera del período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, no tendrán derecho a percibir del presente plus especial de vacaciones.

Artículo 28. “TRABAJO EN DÍAS FESTIVOS Y DOMINGOS”

Las partes establecen que los domingos tiene la misma consideración que los días festivos, a este respecto, en lo sucesivo la referencia nominal conjunta en la redacción del presente Convenio para ambos tipos de días, será de días “festivos”.

Por razones organizativas y de operativa, en aquellos departamentos en que resulte necesario prestar servicio en días “festivos”, se establecerán turnos rotatorios de trabajo ó fijos en su caso. Para tal fin, el responsable del Departamento deberá comunicar con la debida antelación el número de trabajadoras y trabajadores necesarios para trabajar cada festivo ó domingo según lo siguiente:

- 1) La empresa elaborará y presentara a las y los trabajadores, el cuadrante anual de necesidad de trabajo en días “festivos” de cada departamento, para que de forma voluntaria en su caso, puedan comunicar exclusiva y voluntariamente su disponibilidad a trabajar en los días que indiquen.
- 2) Caso de no existir trabajadoras y trabajadores voluntarios para trabajar en días “festivos”, el responsable del Departamento designará la/s persona/s necesarias que deberán trabajar en dicha fecha, cualquiera que sea su jornada de trabajo. Y para sucesivas ocasiones, irán siendo designadas y designados las y los trabajadores que no prestaron servicio en días “festivos” anteriores, todo ello por riguroso orden de rotación, y para el caso de que no existan personas voluntarias.
- 3) Posteriormente la empresa, publicara en cada departamento dicho cuadrante de designación establecido con titulares y suplentes, para trabajar en cada uno de los días “festivos” relacionados, con al menos 60 días de antelación.
- 4) Sin perjuicio de los puntos anteriores, la empresa podrá modificar el número de personas inicialmente requeridas por los días “festivos”. Todo ello, en un plazo máximo de hasta 30 días antes de la fecha de los días “festivos” a trabajar.

En el supuesto de “necesidad de aumentar” el número de trabajadoras y trabajadores en alguno de los días “festivos” en concreto, la empresa recurrirá a los Suplentes. Y si aún así, persistiera la necesidad de cubrir más personas, la empresa volvería a recurrir a los puntos 1., y 2., anteriores.

En el supuesto de “necesidad de reducir” el número de trabajadoras y trabajadores, la empresa trasladará a los Titulares afectados, a los primeros puestos de Suplentes voluntarios ya designados. Así como igualmente, dichas afectadas y afectados tendrán preferencia siempre que de forma voluntaria mantengan su disponibilidad, a ser seleccionados como Titulares para trabajar en los siguientes días “festivos”, que aún estén pendientes de designación.

- 5) En relación con las Fiestas Locales a que hace referencia el Art. 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, se disfrutarán las oficiales del municipio en que se desempeñe la actividad laboral, si es diferente al municipio de ubicación del centro de trabajo, cuando resultase necesario.
- 6) Se establece dos modos de compensación por trabajo en días “festivos”, que será a elección del trabajador ó la trabajadora, y que deberá comunicar a su responsable por escrito posteriormente a la realización de trabajo en dichos días.

- a. **“Opción A)”** Las y los trabajadores afectados por el desempeño de trabajo en días “festivos”, podrán elegir un día compensatorio de vacaciones por cada festivo ó domingo trabajado, además por el desempeño de trabajo en esos días, se les abonará las horas trabajadas en días “festivos”, o parte proporcional en su caso, conforme a los importes a este respecto recogidos en las Tablas Salariales del presente Convenio. A este concepto se le aplicará un incremento salarial conforme se detalla en el “Artículo 13. INCREMENTO SALARIAL” de este Convenio.

El presente día de compensación no será de aplicación a las personas que desempeñen de manera habitual sus funciones en días “festivos”.

El disfrute de los días compensatorios por trabajo en días “festivos”, se realizará en las fechas que de común acuerdo convengan empresa y trabajador ó trabajadora; a falta de acuerdo, el trabajador o trabajadora podrá solicitar por escrito el disfrute de uno o varios de dichos días, exceptuando peticiones en día posterior a uno de los días “festivos”, así como en los meses de julio, y diciembre, con una antelación mínima de setenta y dos horas, y su concesión será obligatoria para la empresa siempre que las ausencias al trabajo no superen el diez por ciento de las y los empleados de la categoría profesional y turno del solicitante, no teniendo en cuenta a estos efectos la ausencia al trabajo por vacaciones o por horas sindicales.

- b. **“Opción B)”** Las y los trabajadores afectados por el desempeño de trabajo en días “festivos”, se les abonará las horas trabajadas en días “festivos”, o parte proporcional en su caso, con valor/€ superior a las recogidas en la Opción A), y sin tener derecho al día compensatorio de vacaciones por cada uno de los días “festivos” trabajado. Conforme conforme a los importes a este respecto recogidos en las Tablas Salariales del presente

Convenio. A este concepto se le aplicará un incremento salarial conforme se detalla en el "Artículo 13. INCREMENTO SALARIAL" de este Convenio.

- 7) Las horas de trabajo realizadas en días "festivos" no tendrán en ningún caso la consideración de horas extraordinarias.
- 8) Aquellas trabajadoras y trabajadores que en aplicación de una regulación convencional anterior les correspondiera un importe superior del pago de este concepto, se le aplicará éste, con la revalorización anual igual en cuantía y forma a la pactada para el concepto plus festivo.

**Cláusula transitoriedad:* Para las y los trabajadores contratados a partir del 2006, con más de 4 años de antigüedad, las "Tablas de horas festivas" (Opción A y B) se aplicarán de forma progresiva según los valores de la columna correspondientes a su categoría y nivel: en 2018 la del "4º año", 2019 la del "5º Año" y la del "6º año" en 2020 y sucesivos.

Artículo 29. "LICENCIAS"

El derecho a la licencia, previo aviso e indicación del motivo alegado y posterior acreditación documental, se ejercerá según el cuadro que se incluye en el presente artículo. En aquellos supuestos no incluidos en el cuadro adjunto se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente de aplicación. Igualmente, en el caso de que la citada normativa mejore algún supuesto en esta materia será de aplicación.

Cuando por razón de enfermedad la persona trabajadora que precise la asistencia a consultorio médico o médico especialista en horas coincidentes con las de la jornada laboral, la Dirección concederá, sin pérdida de retribución, hasta un máximo de 34 horas/año, debiendo justificar el mismo con la presentación del correspondiente volante médico. Si llegara a producirse un exceso sobre el límite anterior (34 h/año), el tiempo tomado para dicho permiso sería recuperable.

No se computará dentro del límite anterior la asistencia médica cuando el trabajador acuda a los servicios médicos que tienen la empresa, así como aquellos casos que por su especial relevancia, a juicio de los servicios médicos de la empresa requieran una especial consideración y dedicación. A estos efectos, los servicios médicos que tiene la empresa facilitarán justificación que acredite tales circunstancias.

Igualmente se podrá usar la bolsa de 34 horas/año para la asistencia a consultorio médico con parientes hasta 1º grado de consanguinidad y afinidad. Se analizarán por el departamento de RRHH las peticiones referidas a los familiares de 2º grado de consanguinidad. Tendrá la misma consideración la pareja de hecho de la persona trabajadora.

MOTIVO	DURACIÓN
A. Matrimonio del trabajador/a – Registro pareja de hecho (sólo podrá volver a ser disfrutado si han transcurrido tres años, siempre y cuando se produzca con diferente persona)	20 días naturales (inicio el 1º laborable)
B. Nacimiento de hijos/hijas, con independencia de los días de Permiso por Paternidad que se establece en la Ley.	5 días naturales (inicio el 1º día laborable)
C. Enfermedad grave, accidente, hospitalización, operación quirúrgica de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. (En los supuestos de hospitalización o necesidad de reposo domiciliario podrá disfrutarse cualquier día dentro del periodo que dure dicho supuesto)	2 días laborables
D. Fallecimiento o sepelio de cónyuge, padres/madres, hijos/hijas, hermanos/as o abuelos/as, de grado de consanguinidad	5 días naturales (inicio el 1º laborable)
E. Fallecimiento o sepelio, 1º grado afinidad.	3 días naturales (inicio el 1º laborable)
F. Fallecimiento o sepelio, 2º grado consanguinidad ó afinidad no recogidos en otros supuestos	2 días laborables
G. Traslado de domicilio habitual	2 días laborables
H. Matrimonio de parientes hasta 2º grado consanguinidad	1 día natural
I. Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal	El tiempo necesario
J. Derechos educativos generales y de formación profesional	El tiempo necesario en la forma regulada por la ley
K. Exámenes	El tiempo necesario en la forma regulada por la ley
*En los siguientes supuestos de la A a la H se tendrá: - 1 día más cuando el desplazamiento deba efectuarse a una provincia limítrofe. - 2 días más en el resto de provincias, - 3 días más cuando lo sea fuera del país. Estos días serán laborables para los apartados C, F, y G, y naturales comenzando en laborable y no computando los festivos para los apartados B, D, E, y H. * A los efectos de lo establecido en este precepto, la pareja de hecho genera los mismos derechos que el matrimonio, debiéndose estar para su conceptualización a la definición que se haga en la normativa correspondiente y siempre y cuando su reconocimiento conste en registro o documento público. *A efectos de cómputo del inicio del disfrute de los días establecidos para cada supuesto, se considerará el primer día de inicio el siguiente al hecho causante contemplado, siempre y cuando él o la trabajadora haya realizado ya el 60% de su jornada.	

Artículo 30. “OTROS PERMISOS”

- 1) Para la atención de enfermedad de menores hasta 9 años de edad se dispondrá, previo aviso y justificación posterior, del tiempo necesario, a condición de recuperar posteriormente el tiempo de ausencia.
- 2) En caso de fallecimiento de cónyuge o hijos/as de la persona trabajadora, sin perjuicio de lo establecido en el Cuadro de Licencias del artículo anterior, podrá solicitar permiso sin retribución, con derecho del puesto de trabajo, por un periodo no superior a tres meses a contar desde la fecha en que se produjo el fallecimiento. Asimismo, se podrá solicitar en caso de enfermedad grave del cónyuge, entendiéndose por esta la que requiera ingreso hospitalario de larga duración, durante el tiempo de hospitalización y/o tratamiento continuado de la enfermedad, acreditado por informe médico competente, en base al perfil y siguiendo los requisitos que establece el Real Decreto 1148/2011. Tendrá la misma consideración la pareja de hecho de la persona trabajadora.
- 3) Aquellos trabajadores que hubiesen disfrutado de dichos tres meses de permiso sin retribución, deberán comunicar su reincorporación al servicio al menos cinco días antes de expirar dicho período, causando baja definitiva si no respetasen esta condición.
- 4) El permiso por lactancia que al personal concede el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores podrá ser sustituido por voluntad del solicitante, por una licencia retribuida de 15 días laborables que habrá de ser disfrutada sin solución de continuidad a continuación del disfrute de la baja por maternidad.

Artículo 31. “COMPENSACIÓN POR FORMACIÓN”

La formación obligatoria de reciclaje o sobre conocimientos inherentes al puesto de trabajo e indispensable para su correcto desempeño tendrá la consideración de tiempo de trabajo, realizándose preferentemente en día laborable y en horario de trabajo.

Cuando no sea posible la realización en tiempo de trabajo la formación referida en el párrafo precedente, la empresa podrá planificarla fuera del mismo, en cuyo caso previo consenso con el/la trabajador/a, tendrá que compensar al trabajador/a por tiempo equivalente de descanso o con el importe previsto en el presente Convenio para las horas extraordinarias (o, tratándose de trabajadores a tiempo parcial, horas complementarias según el artículo 24 del convenio).

No tendrá la consideración de tiempo de trabajo ni devengará compensación la formación voluntaria que pueda ofrecer la empresa en los siguientes casos:

- a) Formación, cualquiera que sea la fuente, impartida dentro de la jornada laboral.
- b) Formación para la promoción, sin perjuicio del cobro de los posibles gastos por desplazamiento.
- c) Formación en aptitudes técnicas o habilidades no directamente necesarias para el puesto de trabajo que se desempeña.
- d) Cursos de idiomas.
- e) Cursos solicitados por el empleado a la empresa.

Artículo 32. “OTRAS AYUDAS Y BECAS”

La empresa podrá otorgar becas económicas a los empleados que cursen estudios en centros exteriores a la misma, relacionados con el trabajo que realizan o que puedan contribuir a mejorar su rendimiento laboral o promoción profesional. El importe de estas becas no superará el 60% del importe de los cursos, y su percepción quedará condicionada a la asistencia regular a los mismos y a la permanencia del beneficiario en la Empresa durante al menos dos años, a partir de la fecha de finalización del curso o programa.

Asimismo, la empresa posibilitará el estudio del idioma inglés a aquellos trabajadores que demuestren aprovechamiento y regular asistencia a las clases que, con este fin, se organicen.

Aquellos trabajadores que cursen estudios con regularidad en centros reconocidos oficialmente tendrán preferencia para la elección de turnos de trabajo, siempre que ello sea posible.

Artículo 33. “INCAPACIDAD TEMPORAL (IT)”

En los casos de Incapacidad Temporal del trabajador debida a enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará los porcentajes que a continuación se indican sobre los siguientes conceptos salariales: salario convenio, “Plus convenio”, “Plus DHL”, “Antigüedad anterior y posterior a 2006”, y – en su caso – “retribución voluntaria” y “Plus Ad Personam”.

- Primer día de baja: 0%
- Segundo día de baja: hasta el 60% de los conceptos salariales señalados.
- Tercero a décimo día de baja: hasta el 85% de los conceptos salariales señalados.
- Decimoprimer día en adelante: hasta el 95% de los conceptos salariales señalados.

No obstante lo anterior, la empresa cubrirá la diferencia entre las prestaciones otorgadas por la Seguridad Social y el 100% del salario correspondiente a los conceptos salariales antes reseñados hasta un total de cuatro días de baja al año. Asimismo, en los casos de incapacidad temporal debida a accidente de trabajo, relacionada y/o derivada del embarazo mediante la aportación del certificado correspondiente emitido por el servicio público de salud, y operación quirúrgica, la empresa garantizará igualmente la percepción del 100% de los mencionados conceptos salariales.

Con relación a las “Pagas Extraordinarias” y “Plus Septiembre”, las y los trabajadores no podrán sufrir detrimento económico por períodos de incapacidad temporal.

Para el resto de trabajadores que en su anterior régimen laboral tuvieran algún sistema de complemento de IT distinto del anterior, se les mantendrá a título personal.

Artículo 34. “SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES”

A todas y todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, se les incluirá en una póliza de seguro de vida y accidentes por las mismas cuantías, pero cuya cobertura estará ampliada a las 24 horas del día, todos los días del año y ante cualquier causa de muerte o invalidez.

La empresa entregará copia de la póliza suscrita a cada trabajador, así como un resumen de las condiciones generales de dichas pólizas a la RLT.

Los importes a este respecto están recogidos en las Tablas Salariales del presente Convenio. A este concepto se le aplicará un incremento salarial conforme se detalla en el “Artículo 13. INCREMENTO SALARIAL” de este Convenio.

Artículo 35. “FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR/A”

- 1) Si alguna ó algún trabajador fallece fuera de la localidad de su residencia habitual por encontrarse desplazado/a por orden de la empresa, ésta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia habitual.
- 2) Si la o el trabajador fallecido dejara viudo/a y/o hijos menores de 18 años de edad, la empresa les abonará una cantidad igual al importe de dos mensualidades de su “salario base”, “plus convenio”, “Plus DHL”, y en su caso “Plus Septiembre”, complemento personal de “Antigüedad anterior y posterior 2006”, “retribución voluntaria” y “Plus ApPersonam”. Esta indemnización se devengará en caso de muerte natural y cualquiera que sea el lugar del fallecimiento.
- 3) Cuando se produzca el fallecimiento fuera de plaza, en función del trabajo y por causa de éste, los gastos de traslado de los restos correrán a cargo de la empresa en la cuantía en que éstos superen las prestaciones que para estos casos tienen establecidas la Seguridad Social.

Artículo 36. “DEFENSA LEGAL DEL PERSONAL”

La empresa viene obligada a asegurar la defensa del personal, y la prestación de fianza, en el caso de cualquier tipo de accidente ocurrido en el servicios de aquellas; si no tuviera concertado el correspondiente seguro, la empresa asumirá con carácter directo tal obligación.

A petición de la o el afectado, la empresa valorará el acompañamiento legal en los procesos jurídicos de ámbito laboral, en los casos en los que la ó el trabajador sea requerido.

Artículo 37. “VESTUARIO”

La empresa facilitará a su personal de movimiento, con obligación por parte de éste de utilizarlo en el trabajo, un vestuario de verano compuesto de 2 pantalones (cortos opcional por parte de la ó el trabajador) y 2 polos ó camisas, y otro de invierno compuesto de 2 pantalones, 2 polos ó camisas, 1 forro polar, y 1 anorak ó chaqueta de invierno e impermeable.

A propuesta de la RLT, la empresa podrá pactar una distribución y prenda alternativa.

Artículo 38. “ANTICIPOS A PLAZO”

Los empleados con más de un año de servicio en la Empresa podrán solicitar la concesión de anticipos especiales, por un importe máximo de cuatro mensualidades de su retribución anual, con amortización, sin intereses, en doce mensualidades.

La Dirección de Recursos Humanos, que canalizará estos anticipos, velará por una distribución equitativa de su montante total entre los distintos Centros de Trabajo, así como a la asignación en función del grado de necesidad y urgencia demostrado por los peticionarios.

Tendrán preferencia para la concesión de los anticipos regulados en el presente artículo, los solicitados por alguno de los siguientes motivos:

- Reparación de incendios, inundaciones y siniestros en general producidos en la vivienda habitual
- Adquisición de primera vivienda o reforma de la misma
- Adquisición y/o reparación de vehículo, en el caso de los vendedores.
- Gastos médicos por enfermedad grave o intervención quirúrgica propia o de padres, hijos, hermanos o cónyuges, cuando los mismos no sean sufragados por la Seguridad Social.

Para que la ó el trabajador pueda acceder al derecho de preferencia de los regulados en el presente artículo, la empresa podrá solicitar al peticionario/a del préstamo los justificantes que estime oportunos.

Concedido a una ó un trabajador un anticipo de los regulados en el presente artículo, no podrá volver a ser beneficiario/a de una nueva concesión en tanto no transcurran los siguientes plazos:

- Casos de 2º anticipo: un año desde la amortización total del anterior.
- Casos de 3er anticipo: dos años desde la amortización total del anterior.

*No se considerarán para el cómputo anteriormente establecido los anticipos concedidos por razones de necesidad grave acreditada.

Igualmente las y los trabajadores tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado. Las solicitudes correspondientes deberán ser tramitadas antes del día 10 de cada mes.

Artículo 39. "MULTAS DE TRÁFICO Y PÉRDIDA DE PUNTOS PARA EL COLECTIVO DE TRABAJADORAS/ES DE REPARTO"

- 1) La empresa se hará cargo y abonará únicamente las multas producidas por incorrecto aparcamiento del vehículo de la Compañía o de aquellos vehículos usados con carácter oficial, en los lugares y en el tiempo de trabajo efectivo. Realizado el pago, la ó el conductor incurso en el expediente administrativo estará obligado a colaborar, autorizando a la entidad o tercera persona que designe la Compañía, para la realización de todos los actos necesarios para la impugnación del expediente sancionador hasta agotar todos los recursos a que hubiere lugar. En el caso de que la ó el trabajador incurso se negara expresamente a colaborar, la empresa podrá exigir el reembolso de las cuantías abonadas previamente.

La empresa creará un archivo individual de sanciones de conducir de cada conductor/a, para mejor control y seguimiento de los procesos de las mismas. Estando a disposición del interesado, en caso de solicitarlo.

- 2) Respecto a la aplicación de la Ley 17/2005, de 19 de julio, por la que se regula el permiso y la licencia de conducción por puntos y, para las y los trabajadores que realicen funciones de conductor/a con un vehículo facilitado por las empresas. La empresa abonará, la parte proporcional de las matrículas, tasas y tiempo de formación correspondiente a los puntos perdidos con ocasión de la conducción de los vehículos facilitados por ella, cuando la ó el trabajador que realice funciones de conductor, haga uso de las posibilidades contempladas en la anterior citada Ley o futuras modificaciones de la misma, para recuperar los puntos perdidos y/o por revocación del permiso.

A tal fin, la ó el trabajador deberá hacer entrega de los originales de las matrículas y tasas abonadas, así como, de las sanciones que dieron lugar a la pérdida de los puntos o la revocación del permiso de conducción.

La empresa recolocará hasta en dos ocasiones, en cada periodo de 10 años, y hasta un máximo de seis meses cada una de ellas, a las y los trabajadores que realicen funciones de conductor/a con un vehículo facilitado por la empresa y/o por orden de esta, que se vean afectados por sanción administrativa que conlleve pérdida de su permiso de conducción. Y todo ello, garantizando que estas y estos trabajadores no sufrirán ningún tipo de perjuicio económico ni social.

Las y los trabajadores que no puedan acogerse a la recolocación referida en el primer párrafo de este punto, podrán optar por acogerse a una excedencia en la compañía según la legislación vigente al respecto.

La empresa asumirá toda la gestión de recursos administrativos y defensa legal del trabajador o trabajadora afectado por pérdida de puntos.

Lo anterior no será de aplicación para los supuestos en que la pérdida de puntos sea con ocasión de un delito contra la seguridad del tráfico, toxicomanía o embriaguez.

Se amplía el contenido de dicha protección a las retiradas producidas durante el período "in itinere" con el máximo de una hora de ida y una hora de vuelta, excepción hecha de los casos de delito contra la seguridad del tráfico, toxicomanía o embriaguez. Se producirá igualmente la recolocación en los criterios establecidos en párrafos anteriores.

- 3) CAP. La empresa asumirá el gasto, gestión y tasas de la renovación de este permiso, considerando a todos los efectos como tiempo de trabajo el tiempo empleado para realizar el curso de renovación. En caso de no realizar el curso en tiempo de trabajo, se estará a lo dispuesto en el "Artículo 32. "COMPENSACIÓN POR FORMACIÓN".
- 4) Renovación "Tarjeta Trabajador/a Tacógrafo Digital". La empresa asumirá el coste, incluidas tasas del personal que requiere la misma que para realizar sus funciones laborales habituales, y/o esporádicas en su caso, por estar a disposición de la empresa su permiso de conducción tipo "C" ó superior.

- 5) Para el personal con categoría distinta a conductor, que pone su carnet a disposición de la empresa para realizar reparto, en caso de pérdida de carnet por puntos, la empresa tendrá para ellos la misma consideración de la que legalmente tenga el colectivo de conductores en relación a la recuperación del permiso de conducir.

En el supuesto de que algún los Marco laboral Sectorial de referencia, mejore lo dispuesto en esta materia, será éste el que prevalezca en su aplicación.

Artículo 40. “CAPACIDAD DISMINUIDA”

Si, como consecuencia de accidente o enfermedad alguna ó algún trabajador afecto a este Convenio sufriera disminución de capacidad para el desempeño de su trabajo habitual a juicio del Tribunal Médico competente o Seguridad Social, le será adaptado su puesto de trabajo u otra nueva situación. De no poder ser así, siempre y cuando exista vacante y su perfil y localización sea adecuado a sus capacidades y posibilidades, será recolocado en otro puesto de trabajo sin ningún perjuicio económico, ni social.

Artículo 41. “ENVÍOS GRATUITOS”

A partir del séptimo mes de permanencia en la Empresa, cada empleada/o podrá usar gratuitamente los servicios de DHL EXPRESS SPAIN hasta un máximo de 6 envíos al año, con un límite máximo para cada uno de los envíos de 25 Kg.

En caso de envíos superiores a 25 Kg, se descontaran de los envíos que disponga la o el trabajador, a razón de un envío por cada múltiplo de 25Kg.

Artículo 42. “TRABAJO CON PANTALLA”

Todas aquellas y/o aquellos trabajadores que utilicen de modo continuado pantallas de ordenador, tendrán derecho a un descanso real de 10 minutos cada tres horas de trabajo efectivo, que no será compensable económicamente ni acumulable.

A tales efectos, y teniendo en cuenta la organización del trabajo, los superiores funcionales distribuirán la forma en que hayan de disfrutarse estos descansos.

Sin perjuicio de lo anterior, respecto al Departamento de Front Line, y derivado de la evaluación de riesgos psicosociales, se establecen la ampliación y redistribución de los tiempos de descanso del uso de pantallas de visualización de datos, de modo que el personal con un contrato superior a 6 hrs dispondrán de una pausa adicional de 10 minutos dentro de su jornada laboral y los contratos de 6 o menor número de horas de una pausa adicional de 5 minutos. La Dirección de Front Line es la encargada de establecer esta distribución con conocimiento del CSS.

Artículo 43. “PREMIOS PERMANENCIA EMPRESA”

Todas y todos los trabajadores tendrán derecho a percibir el premio por permanencia en la empresa conforme a lo establecido en las Tablas Salariales de este Convenio.

Dichos premios están relacionados y recogidos en las Tablas Salariales del presente Convenio. A este concepto se le aplicará un incremento salarial conforme se detalla en el “Artículo 13. INCREMENTO SALARIAL” de este Convenio.

Para el resto de trabajadores que en su anterior régimen laboral tuvieran algún sistema de premio, se les mantendrá a título personal.

Artículo 44. “JUBILACIÓN PARCIAL”

En sustitución de los premios por jubilación establecidos en anteriores convenios colectivos sectoriales de referencia, que se suprimen, se pacta la obligatoriedad por parte de la empresa de aceptar las peticiones de jubilación parcial de las/los trabajadores en el porcentaje legal que estos lo soliciten, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos según Ley, con la simultanea contratación de otra u otro trabajador, todo ello de conformidad con la legislación vigente en cada momento, respetándose sin perjuicio de lo anterior, el acuerdo estatal de empresa entre las partes firmado de fecha 26 de marzo de 2013, y registrado sobre esta materia, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo.

Ejercitada por la ó el trabajador su opción a la jubilación parcial en las condiciones antes indicadas, el porcentaje de las jornadas de trabajo que se mantiene como contrato a tiempo parcial, seguirá considerándose como en anteriores Convenio, a todos los efectos como de permiso retribuido desde el momento en que se formalice la jubilación parcial. La retribución a

satisfacer por la empresa se calculará sobre la totalidad de las retribuciones que venga recibiendo cada trabajador/a.

En el caso de que se produzca un cambio sustancial en la regulación legal de esta modalidad de jubilación parcial, se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio para acordar lo que proceda.

Artículo. 45. “OTROS SISTEMAS DE INCENTIVOS”

Se mantendrán los actuales sistemas de incentivos individuales o colectivos que existían con anterioridad a la firma del presente Convenio y que no estén regulados en el mismo.

Artículo 46. “MEJORAS FISCALES”

A partir de la firma del presente Convenio, todas las y los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán acogerse al plan de retribución flexible en base a los siguientes criterios:

- Las personas podrán sustituir, mediante adhesión voluntaria y expresa al servicio que ofrece el Plan de Retribución Flexible, parte de su percepción dineraria por los servicios incluidos en dicho plan y conforme a los límites establecidos en la legislación vigente.
- Quien desee adherirse al Plan deberá firmar un acuerdo de novación contractual con la empresa, donde se establecerá el concepto objeto del beneficio, las cuantías anuales, y la temporalidad del acuerdo por el año en curso, renovable anualmente.
- La adhesión al Plan no supondrá variación alguna del salario de la persona por cuanto que solo supone un cambio en la forma de percepción del mismo.
- La empresa aplicará la legislación fiscal aplicable en cada momento. Las variaciones que se puedan producir en el tratamiento fiscal de los servicios ofertados en el Plan no supondrán ningún tipo de compensación económica a las personas que disfruten de dichos servicios.
- En el momento en el que la persona cause baja en la adhesión al Plan tendrá derecho a percibir las retribuciones dinerarias que le correspondiesen conforme al sistema retributivo establecido.

Artículo 47. “CLAÚSULAS DE CREACIÓN Y ESTABILIDAD DE EMPLEO”

- 1) Las y los trabajadores fijos de plantilla tendrán preferencia a permanecer en el puesto de trabajo con respecto al resto de la contratación. Todo ello debe realizarse, incluso si fuese necesario para tal fin, con el traslado o recolocación de los trabajadores en otro centro de trabajo, u otra empresa.
- 2) Ante cualquier planteamiento de afectación colectiva, la empresa se compromete a abrir previamente a la ejecución de cualquier medida, una mesa de negociación no sujeta a plazos legales, con voluntad manifiesta de llegar a un consenso con la RLT.
- 3) A partir de la firma del presente Convenio, se establece el acuerdo entre las partes para la realización de contratos Formativos y Prácticas. Dichos contratos se registrarán por la normativa legal vigente.
- 4) Con la finalidad de mantener la estabilidad y la calidad en el empleo y se establece que sobre el total del personal de cada uno de los centros de trabajo de la empresa, las contrataciones de duración determinada (con ese genérico queda todo recogido y más claro), y por ETT's, no podrán exceder, con respecto al número total de trabajadores, en cada uno de los centros, en los siguientes porcentajes:
 - Centro de la Empresa de hasta 50 trabajadoras/es = tope 35%
 - Centro de la Empresa de 50 hasta 100 trabajadoras/es = tope 30%
 - Centro de la Empresa de más de 100 trabajadoras/es = tope 25%

**Quedan excluidos de dicho cómputo los contratos de interinidad y por sustitución de vacaciones.*

- 5) "Salarios de Referencia". Se establece el mínimo del 75% de la plantilla propia de la empresa en la CCA de Madrid, que debe encontrarse ya regulada en niveles económicos igual ó superior a los fijados para los "Salarios de Referencia", recogidos en el "Artículo 12" del

presente Convenio. Excluyéndose del cómputo del porcentaje los contratos relevo por jubilación parcial.

- 6) Para superar los límites establecidos en los puntos 4) y 5) anteriores, deberá contar con el acuerdo de los representantes de los trabajadores. En el supuesto del tope establecido en el punto 5) anterior, las partes manifiestan de forma expresa su compromiso en la agilización del consenso de modificación en dicho porcentaje, para no limitar la contratación propia de empresa.

Artículo 48. “SANCIONES”

A este respecto se estará a lo dispuesto en el “II Acuerdo General de Transportes de Mercancía” o acuerdo del mismo ámbito que lo sustituya.

Sin perjuicio de lo anterior, antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves las empresas comunicarán su propósito a las y los trabajadores interesados, con el fin de que si lo

desean puedan éstos exponer por escrito, en el plazo de tres días hábiles, lo que al respecto estimen oportuno. Asimismo esta comunicación se realizará a los representantes sindicales.

En el supuesto que un trabajador manifieste su afiliación a un sindicato, con representación en el CE, deberá dársele traslado de la citada comunicación, otorgándole igualmente un plazo de tres días a los representantes sindicales, para que aleguen lo que estimen oportuno.

Artículo 49. “PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN”

Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se respetará en la empresa el principio de igualdad, de trato y de oportunidades en el trabajo, adoptando en su caso y a tal fin, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. Todo ello en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, y en especial de su Artículo 45.

Y en el mismo orden, las partes hacen mención expresa a la apertura inminente del proceso de reevaluación y actualización del “Plan de Igualdad” estatal existente en DHL EXPRESS SPAIN.

Artículo 50. “MOVILIDAD GEOGRÁFICA”

- 1) Se estará a lo dispuesto en el “Artículo 40” del E.T., en cuanto se refiere a los traslados del personal que exija cambio de residencia y provincia.
- 2) En los caso de traslado dentro de la CCAA de Madrid, que no precise cambio de residencia y/o provincia, se abrirá negociaciones al respecto entre las partes para cuantificar el posible perjuicio y/o mayor tiempo invertido.
- 3) De conformidad y sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 40 del E.T., las y los trabajadores deberán ser informados de cualquier tipo de movilidad geográfica con una antelación suficiente de su efectividad, que no podrá ser inferior a 30 días naturales.
- 4) En el caso de desplazamientos temporales superior a tres meses, el ó la trabajadora, tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como permiso los días de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

Son destacamentos los desplazamientos que supone un cambio temporal de residencia de la ó el trabajador a población distinta a la de su domicilio, siempre que tenga una duración mínima de un mes y máxima de doce meses en tres años.

Artículo 51. “DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES”

- 1) Las reuniones de los trabajadores en asamblea se regirán por lo dispuesto en el Capítulo II (Del derecho de reunión) del Título II del Estatuto de los Trabajadores.
- 2) Las Empresas permitirán en toda su amplitud las tareas de afiliación, propaganda e información sindicales, con tal de que éstas no alteren el proceso de trabajo en circunstancias normales.
- 3) Las y los delegados de personal, miembros del Comité de Empresa, o Delegada/o Sindical afectados por el presente Convenio, independientemente del número de la plantilla, dispondrán de 40 horas sindicales al mes. La utilización de dichas horas no supondrán ningún perjuicio social, ni económico.

- 4) Las horas sindicales podrán ser acumuladas entre cualquiera de las y los delegados de personal, miembros del comité de empresa, ó Delegada/o Sindical del mismo centro de trabajo, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin ningún perjuicio social, ni económico.
- 5) La acumulación de horas sindicales a nivel superior de centro trabajo, será con la conformidad de la Secciones Sindicales Estatales constituidas, o en su defecto del sindicato correspondiente, pudiendo hacerse dicha acumulación en niveles superiores al de centro de trabajo y en el ámbito de la empresa.
- 6) Se acuerda dotar a la RLT de cada centro, del siguiente material necesario para el desarrollo de su actividad:
 - a. Un Local adecuado, para el CE y/o Sección Sindical, dependiendo conformación CE.
 - b. Material fungible de oficina necesario.
 - c. Una Línea telefónica.
 - d. Un Equipo informático (cpu y monitor) e impresora.
 - e. Cuenta de correo electrónico.
 - f. Mobiliario, cubriendo las necesidades de sillas, mesas y al menos un armario con cierre de seguridad por la necesaria custodia correspondiente de documentación privada y sensible.

Artículo 52.- “FUNDACIÓN INSTITUTO LABORAL DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE MADRID”.

Las partes firmantes del presente Convenio, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de Conciliación y Mediación de la Fundación del Instituto Laboral de la Comunidad Autónoma de Madrid, para la resolución de todo tipo de conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, respecto a la aplicación de las normas laborales, a la negociación colectiva, mediación previa a su realización en convocatorias de huelga, etc., así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de la propia "Fundación del Instituto Laboral".

Datos contacto:

- Fundación del Instituto Laboral de la Comunidad Autónoma de Madrid.
- Dirección: Avenida de Asturias, 6 (CP. 28029 – Madrid)
- Teléfono contacto: 915 06 15 86 / Fax: 915 273 974
- Correo electrónico: fundacion@institutolaboralmadrid.org
- Atención al público: Lunes a Viernes de 9:00 a 15:00

“TABLAS SALARIALES 2018, 2019, 2020 Y 2021”
“1º CONVENIO DHL EXPRESS SPAIN SLU CENTROS CCAA DE MADRID”

**En caso de error en alguna cantidad en la aplicación de la revisión salarial acordada según el Artículo 13 del Convenio, las partes se reunirán para su subsanación.*

“El “Plus DHL” es un concepto a calcular teniendo en cuenta la categoría trabajador/a, el Salario de Referencia correspondiente Grupo Profesional, y el tiempo de permanencia en la empresa, por tanto no tiene tabla propia de cantidades. La regulación del “Plus DHL” se especifica en la redacción del “Artículo 12” del Convenio, y en concreto, en su apartado h)”

ARTÍCULO 12 - “TABLA SALARIOS REFERENCIA PARA EL CALCULO DEL PLUS DHL”

Niveles	Año 2.018	2.019	2.020	2.021
Nivel I. Jefe Sección, Negociado y Técnicos	28.074,03 €	28.551,29 €	28.979,56 €	29.414,25 €
Nivel II. Jefe Tráfico, encargados, Capataz, Jefe Taller, Oficial 1ª Admto.	26.797,94 €	27.253,51 €	27.662,31 €	28.077,25 €
Nivel III. Oficial 2ª Admto., y Aux. Admto.	25.904,67 €	26.345,05 €	26.740,22 €	27.141,33 €
Nivel IV. Telefonista, Mozo, Mozo Especialista, Auxiliar Basculero, Carretilero, Conductor, Conductor Furgoneta, Mozo/a Especializado de taller, Peón	24.883,80 €	25.306,82 €	25.686,43 €	26.071,72 €

ARTÍCULO 12 - “TABLA PROGRESIÓN ECONOMICA”

de 0 a 1º año	Del 1º al 2º año	Del 2º al 3º año	Del 3º al 4º año	Del 4º al 5º año	Del 5º al 6º año	a partir 6º
Valores según categoría. Recogidos en la tabla salarial del presente Convenio	17% del Diferencial entre el nivel del Salario Referencia y Categoría Profesional	25% del Diferencial entre el nivel del Salario Referencia y Categoría Profesional (+ salto bienio Antigüedad)	45% del Diferencial entre el nivel del Salario Referencia y Categoría Profesional	53% del Diferencial entre el nivel del Salario Referencia y Categoría Profesional (+ salto bienio Antigüedad)	78% del Diferencial entre el nivel del Salario Referencia y Categoría Profesional	100% del Diferencial entre el nivel del Salario Referencia y Categoría Profesional

ARTÍCULO 16 - “PLUS SEPTIEMBRE”

Abono nómina septiembre	2018	2019	2020	2021
Valor/€ año	515,00 €	585,00 €	655,00 €	725,00 €

ARTÍCULO 21 - “QUEBRANTO MONEDA”

Valor año	2018	2019	2020	2021
€/año	342,57 €	348,39 €	353,62 €	358,92 €

ARTÍCULO 22 - “KILOMETRAJE”

Valor año	2018	2019	2020	2021
€/Km.	0,3017 €	0,3069 €	0,3115 €	0,3161 €

ARTÍCULO 27. - “PLUS ESPECIAL VACACIONES”

Si no disfrute vacaciones del 1/6 a 30/9

Valor Año	2018	2019	2020	2021
De mayo y octubre:	307,46 €	312,68 €	317,37 €	322,13 €
Resto año:	372,19 €	378,52 €	384,20 €	389,96 €

ARTÍCULO 17 - "TABLA NOCTURNIDAD"
**De 22:00 a 7:00 Importe por hora o fracción de hora trabajada*

NIVELES 2018	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5º Año	6º Año
I	2,34 €	4,07 €	4,42 €	4,80 €	5,76 €	6,71 €
II	2,31 €	3,91 €	4,23 €	4,57 €	5,64 €	6,71 €
III	2,27 €	3,82 €	4,13 €	4,41 €	4,54 €	4,66 €
IV	2,23 €	3,72 €	4,00 €	4,26 €	4,46 €	4,66 €
NIVELES 2019	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5º Año	6º Año
I	2,38 €	4,14 €	4,49 €	4,89 €	5,86 €	6,82 €
II	2,35 €	3,98 €	4,31 €	4,65 €	5,74 €	6,82 €
III	2,31 €	3,88 €	4,20 €	4,48 €	4,62 €	4,74 €
IV	2,27 €	3,78 €	4,07 €	4,33 €	4,53 €	4,74 €
NIVELES 2020	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5º Año	6º Año
I	2,42 €	4,20 €	4,56 €	4,96 €	5,95 €	6,93 €
II	2,39 €	4,04 €	4,37 €	4,72 €	5,82 €	6,93 €
III	2,34 €	3,94 €	4,27 €	4,55 €	4,69 €	4,81 €
IV	2,30 €	3,84 €	4,13 €	4,39 €	4,60 €	4,81 €
NIVELES 2021	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5º Año	6º Año
I	2,45 €	4,27 €	4,63 €	5,03 €	6,04 €	7,03 €
II	2,42 €	4,10 €	4,44 €	4,79 €	5,91 €	7,03 €
III	2,38 €	4,00 €	4,33 €	4,62 €	4,75 €	4,89 €
IV	2,34 €	3,89 €	4,19 €	4,46 €	4,67 €	4,89 €

ARTÍCULO 18 - "TABLA TRABAJO EN SÁBADO"
**Importe por hora o fracción de hora trabajada*

NIVELES 2018	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5º Año	6º Año
I	2,26 €	2,49 €	2,72 €	2,97 €	3,15 €	3,32 €
II	2,18 €	2,37 €	2,62 €	2,81 €	2,99 €	3,17 €
III	2,17 €	2,33 €	2,53 €	2,72 €	2,75 €	2,78 €
IV	2,13 €	2,28 €	2,46 €	2,62 €	2,65 €	2,67 €
NIVELES 2019	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5º Año	6º Año
I	2,30 €	2,54 €	2,76 €	3,02 €	3,20 €	3,38 €
II	2,22 €	2,41 €	2,66 €	2,86 €	3,04 €	3,22 €
III	2,21 €	2,37 €	2,58 €	2,76 €	2,80 €	2,83 €
IV	2,16 €	2,32 €	2,51 €	2,66 €	2,70 €	2,72 €
NIVELES 2020	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5º Año	6º Año
I	2,33 €	2,57 €	2,81 €	3,07 €	3,25 €	3,43 €
II	2,25 €	2,45 €	2,70 €	2,90 €	3,09 €	3,27 €
III	2,24 €	2,41 €	2,62 €	2,81 €	2,84 €	2,87 €
IV	2,20 €	2,35 €	2,54 €	2,70 €	2,74 €	2,76 €
NIVELES 2021	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5º Año	6º Año
I	2,37 €	2,61 €	2,85 €	3,11 €	3,30 €	3,48 €
II	2,28 €	2,49 €	2,74 €	2,94 €	3,13 €	3,32 €
III	2,27 €	2,44 €	2,66 €	2,85 €	2,88 €	2,91 €
IV	2,23 €	2,39 €	2,58 €	2,74 €	2,78 €	2,80 €

ARTÍCULO 19 - "TABLA HORAS EXTRAS"
**Importe por hora o fracción de hora trabajada*

NIVELES 2018	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5º Año	6º Año
I	14,47 €	16,72 €	18,97 €	21,22 €	23,47 €	25,71 €
II	14,15 €	16,46 €	18,78 €	21,09 €	23,40 €	25,71 €
III	13,93 €	15,31 €	16,69 €	18,07 €	19,45 €	20,83 €
IV	13,77 €	15,18 €	16,59 €	18,00 €	19,42 €	20,83 €
NIVELES 2019	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5º Año	6º Año
I	14,71 €	17,00 €	19,29 €	21,58 €	23,86 €	26,15 €
II	14,39 €	16,74 €	19,10 €	21,45 €	23,80 €	26,15 €
III	14,16 €	15,57 €	16,97 €	18,38 €	19,78 €	21,18 €
IV	14,01 €	15,44 €	16,88 €	18,31 €	19,75 €	21,18 €
NIVELES 2020	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5º Año	6º Año
I	14,94 €	17,26 €	19,58 €	21,90 €	24,22 €	26,54 €
II	14,61 €	16,99 €	19,38 €	21,77 €	24,16 €	26,54 €
III	14,38 €	15,80 €	17,23 €	18,65 €	20,08 €	21,50 €
IV	14,21 €	15,67 €	17,13 €	18,59 €	20,04 €	21,50 €
NIVELES 2021	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5º Año	6º Año
I	15,16 €	17,52 €	19,87 €	22,23 €	24,59 €	26,94 €
II	14,83 €	17,25 €	19,67 €	22,10 €	24,52 €	26,94 €
III	14,60 €	16,04 €	17,49 €	18,93 €	20,38 €	21,82 €
IV	14,43 €	15,91 €	17,39 €	18,86 €	20,34 €	21,82 €

ARTÍCULO 20 – “SUBVENCION COMIDA”

Valor Año	2018	2019	2020	2021
Nómina y Cheque Comida: €/día trabajado	8,54 €	8,69 €	8,82 €	8,95 €

ARTÍCULO 43 - “PREMIOS PERMANENCIA EMPRESA”

A los 15 años de antigüedad en la empresa: 2 días de vacaciones adicional y valor € / año tabla

A los 25 años de antigüedad en la empresa : 3 días de vacaciones, el importe de 2 noches de hotel para dos personas , y valor € / año tabla

Año 2018	2019	2020	2021
153,39 €	156,00 €	158,34 €	160,72 €

ARTÍCULO 28 - “HORAS EXTRAS FESTIVAS” - (OPCIÓN A)

*Importe por hora o fracción de hora trabajada en domingos y/o días festivos + día compensación

NIVELES 2018	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5º Año	6º Año
I	17,10 €	18,82 €	20,52 €	22,23 €	24,44 €	26,64 €
II	16,51 €	18,08 €	19,65 €	21,20 €	23,31 €	26,64 €
III	16,36 €	17,72 €	19,11 €	20,48 €	21,04 €	21,59 €
IV	16,05 €	17,28 €	18,50 €	19,70 €	20,65 €	21,59 €
NIVELES 2019	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5º Año	6º Año
I	17,39 €	19,14 €	20,87 €	22,61 €	24,88 €	27,12 €
II	16,79 €	18,39 €	19,98 €	21,57 €	24,35 €	27,12 €
III	16,64 €	18,02 €	19,43 €	20,83 €	21,42 €	21,98 €
IV	16,33 €	17,57 €	18,81 €	20,03 €	21,02 €	21,98 €
NIVELES 2020	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5º Año	6º Año
I	17,65 €	19,43 €	21,18 €	22,95 €	25,30 €	27,58 €
II	17,04 €	18,66 €	20,28 €	21,89 €	24,76 €	27,58 €
III	16,89 €	18,30 €	19,72 €	21,14 €	21,78 €	22,35 €
IV	16,57 €	17,83 €	19,09 €	20,33 €	21,38 €	22,35 €
NIVELES 2021	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5º Año	6º Año
I	17,92 €	19,72 €	21,50 €	23,29 €	25,68 €	27,99 €
II	17,30 €	18,94 €	20,59 €	22,22 €	25,14 €	27,99 €
III	17,14 €	18,57 €	20,02 €	21,46 €	22,11 €	22,69 €
IV	16,82 €	18,10 €	19,38 €	20,64 €	21,70 €	22,69 €

ARTÍCULO 28 - “HORAS EXTRAS FESTIVAS” - (OPCIÓN B)

*Importe por hora o fracción de hora trabajada en domingos y/o días festivos

NIVELES 2018	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5º Año	6º Año
I	23,94 €	26,35 €	28,73 €	31,13 €	34,22 €	37,30 €
II	23,12 €	25,31 €	27,51 €	29,69 €	33,49 €	37,30 €
III	22,90 €	24,81 €	26,75 €	28,68 €	29,46 €	30,23 €
IV	22,48 €	24,19 €	25,90 €	27,58 €	28,91 €	30,23 €
NIVELES 2019	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5º Año	6º Año
I	24,35 €	26,80 €	29,22 €	31,66 €	34,83 €	37,97 €
II	23,51 €	25,74 €	27,97 €	30,19 €	34,09 €	37,97 €
III	23,29 €	25,23 €	27,21 €	29,16 €	29,99 €	30,77 €
IV	22,86 €	24,60 €	26,34 €	28,05 €	29,43 €	30,77 €
NIVELES 2020	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5º Año	6º Año
I	24,72 €	27,20 €	29,66 €	32,13 €	35,42 €	38,61 €
II	23,86 €	26,13 €	28,39 €	30,64 €	34,67 €	38,61 €
III	23,64 €	25,61 €	27,61 €	29,60 €	30,50 €	31,29 €
IV	23,20 €	24,97 €	26,73 €	28,47 €	29,93 €	31,29 €
NIVELES 2021	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5º Año	6º Año
I	25,09 €	27,61 €	30,10 €	32,61 €	35,96 €	39,19 €
II	24,22 €	26,52 €	28,82 €	31,10 €	35,19 €	39,19 €
III	24,00 €	26,00 €	28,03 €	30,04 €	30,95 €	31,76 €
IV	23,55 €	25,34 €	27,13 €	28,89 €	30,38 €	31,76 €

TABLAS AÑO 2018

CATEGORÍAS	SALARIO BASE €/MES Y (*€/DIA	BIENI EUROS/MES
GRUPO I - Personal superior o técnico:		
Jefe/a superior	1.277,60 €	38,89 €
Ingenieros/as y licenciados/as	1.238,76 €	38,89 €
Ingenieros/as técnicos y auxiliares titulados/as	1.141,66 €	38,89 €
GRUPO II – Personal administrativo:		
Jefe/a de sección	1.172,77 €	38,89 €
Jefe/a de negociado	1.161,07 €	38,89 €
Jefe/a tráfico, agencias de cargas completas	1.161,07 €	38,89 €
Oficial de primera	1.141,66 €	38,89 €
Oficial de segunda	1.122,22 €	35,62 €
Auxiliar administrativo/a	1.102,83 €	35,62 €
GRUPO III – Personal de movimiento:		
Jefe/a de tráfico de primera	1.161,07 €	38,89 €
Encargado/a general y jefe/a de tráfico de segunda	1.137,79 €	38,89 €
Encargado/a de almacén	1.118,36 €	35,62 €
Capataz	1.114,49 €	35,62 €
Conductor/a mecánico/a	*37,03 €	35,62 €
Conductor/a	*36,82 €	35,62 €
Mozo/a especializado	*36,57 €	35,62 €
Mozo/a ordinario	*36,14 €	35,62 €
GRUPO IV – Personal Subalterno:		
Cobrador/a	1.088,48 €	35,62 €
Personal de centralita	1.088,48 €	35,62 €
Mozo/a especializado de taller	*36,57 €	35,62 €
Mozo/a ordinario de taller	*36,14 €	35,62 €
*Nota: El importe de los quinquenios será para cada categoría profesional el doble del que corresponde en la misma de los bienes		
Plus convenio		220,46 €
Plus Septiembre		515,00 €
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa		28.837,82 €
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa en transporte de mercancías peligrosas		30.720,70 €
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez		43.253,49 €
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez en transporte de mercancías peligrosas		46.076,19 €

TABLAS AÑO 2019

CATEGORÍAS	SALARIO BASE €/MES Y (*€/DIA	BIENIO EUROS/MES
GRUPO I - Personal superior o técnico:		
Jefe/a superior	1.299,32 €	39,55 €
Ingenieros/as y licenciados/as	1.259,82 €	39,55 €
Ingenieros/as técnicos y auxiliares titulados/as	1.161,06 €	39,55 €
GRUPO II – Personal administrativo:		
Jefe/a de sección	1.192,70 €	39,55 €
Jefe/a de negociado	1.180,81 €	39,55 €
Jefe/a tráfico, agencias de cargas completas	1.180,81 €	39,55 €
Oficial de primera	1.161,06 €	39,55 €
Oficial de segunda	1.141,30 €	36,23 €
Auxiliar administrativo/a	1.121,58 €	36,23 €
GRUPO III – Personal de movimiento:		
Jefe/a de tráfico de primera	1.180,81 €	39,55 €
Encargado/a general y jefe/a de tráfico de segunda	1.157,13 €	39,55 €
Encargado/a de almacén	1.137,38 €	36,23 €
Capataz	1.133,43 €	36,23 €
Conductor/a mecánico/a	*37,66 €	36,23 €
Conductor/a	*37,45 €	36,23 €
Mozo/a especializado	*37,19 €	36,23 €
Mozo/a ordinario	*36,75 €	36,23 €
GRUPO IV – Personal Subalterno:		
Cobrador/a	1.106,98 €	36,23 €
Personal de centralita	1.106,98 €	36,23 €
Mozo/a especializado de taller	*37,19 €	36,23 €
Mozo/a ordinario de taller	*36,75 €	36,23 €
*Nota: El importe de los quinquenios será para cada categoría profesional el doble del que corresponde en la misma de los bienes		
Plus convenio		224,21 €
Plus Septiembre		585,00 €
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa		29.328,07 €
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa en transporte de mercancías peligrosas		31.242,95 €
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez		43.988,80 €
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez en transporte de mercancías peligrosas		46.859,48 €

TABLAS AÑO 2020

CATEGORÍAS	SALARIO BASE €/MES Y (*) €/DIA	BIENIO EUROS/MES
GRUPO I - Personal superior o técnico:		
Jefe/a superior	1.318,81 €	40,14 €
Ingenieros/as y licenciados/as	1.278,72 €	40,14 €
Ingenieros/as técnicos y auxiliares titulados/as	1.178,48 €	40,14 €
GRUPO II – Personal administrativo:		
Jefe/a de sección	1.210,59 €	40,14 €
Jefe/a de negociado	1.198,52 €	40,14 €
Jefe/a tráfico, agencias de cargas completas	1.198,52 €	40,14 €
Oficial de primera	1.178,48 €	40,14 €
Oficial de segunda	1.158,42 €	36,77 €
Auxiliar administrativo/a	1.138,40 €	36,77 €
GRUPO III – Personal de movimiento:		
Jefe/a de tráfico de primera	1.198,52 €	40,14 €
Encargado/a general y jefe/a de tráfico de segunda	1.174,49 €	40,14 €
Encargado/a de almacén	1.154,44 €	36,77 €
Capataz	1.150,43 €	36,77 €
Conductor/a mecánico/a	*38,23 €	36,77 €
Conductor/a	*38,01 €	36,77 €
Mozo/a especializado	*37,75 €	36,77 €
Mozo/a ordinario	*37,30 €	36,77 €
GRUPO IV – Personal Subalterno:		
Cobrador/a	1.123,58 €	36,77 €
Personal de centralita	1.123,58 €	36,77 €
Mozo/a especializado de taller	*37,75 €	36,77 €
Mozo/a ordinario de taller	*37,30 €	36,77 €
*Nota: El importe de los quinquenios será para cada categoría profesional el doble del que corresponde en la misma de los bienios		
Plus convenio		227,57 €
Plus Septiembre		655,00 €
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa		29.826,64 €
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa en transporte de mercancías peligrosas		31.774,08 €
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez		44.736,61 €
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez en transporte de mercancías peligrosas		47.656,09 €

TABLAS AÑO 2021

CATEGORÍAS	SALARIO BASE €/MES Y (*)€/DIA	BIENIO EUROS/MES
GRUPO I - Personal superior o técnico:		
Jefe/a superior	1.338,59 €	40,74 €
Ingenieros/as y licenciados/as	1.297,90 €	40,74 €
Ingenieros/as técnicos y auxiliares titulados/as	1.196,16 €	40,74 €
GRUPO II – Personal administrativo:		
Jefe/a de sección	1.228,75 €	40,74 €
Jefe/a de negociado	1.216,50 €	40,74 €
Jefe/a tráfico, agencias de cargas completas	1.216,50 €	40,74 €
Oficial de primera	1.196,16 €	40,74 €
Oficial de segunda	1.175,80 €	37,32 €
Auxiliar administrativo/a	1.155,48 €	37,32 €
GRUPO III – Personal de movimiento:		
Jefe/a de tráfico de primera	1.216,50 €	40,74 €
Encargado/a general y jefe/a de tráfico de segunda	1.192,10 €	40,74 €
Encargado/a de almacén	1.171,75 €	37,32 €
Capataz	1.167,69 €	37,32 €
Conductor/a mecánico/a	*38,80 €	37,32 €
Conductor/a	*38,58 €	37,32 €
Mozo/a especializado	*38,31 €	37,32 €
Mozo/a ordinario	*37,86 €	37,32 €
GRUPO IV – Personal Subalterno:		
Cobrador/a	1.140,44 €	37,32 €
Personal de centralita	1.140,44 €	37,32 €
Mozo/a especializado de taller	*38,31 €	37,32 €
Mozo/a ordinario de taller	*37,86 €	37,32 €
*Nota: El importe de los quinquenios será para cada categoría profesional el doble del que corresponde en la misma de los bienios		
Plus convenio		230,98 €
Plus Septiembre		725,00 €
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa		30.274,04 €
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa en transporte de mercancías peligrosas		32.250,69 €
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez		45.407,65 €
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez en transporte de mercancías peligrosas		48.370,93 €

(03/5.015/19)

