

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1** *RESOLUCIÓN de 18 de julio 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 Parcel Support Spain, S. L. (código número 28102511012019).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa DHL Parcel Support Spain, S. L., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 14 de diciembre 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 18 de julio de 2019.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

**“CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DHL PARCEL SUPPORT SPAIN, S.L.U.
DE SUS CENTROS DE TRABAJO EN LA COMUNIDAD DE MADRID PARA LOS AÑOS 2018,
2019, 2020 Y 2021”**

“PREÁMBULO”

Este nuevo Convenio sustituye el Convenio “DHL EXPRESS SERVICIOS SPAIN S.L.” con número de registro 28100221012013.

“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.

En Madrid, a 14 de diciembre de 2018

Artículo 1. Ámbito territorial

Las Disposiciones del presente Convenio obligan a los dos centros de trabajo existentes de DHL PARCEL SUPPORT SPAIN, S.L.U. en la CA de Madrid.

Artículo 2. Ámbito funcional

El presente convenio regula las relaciones laborales DHL PARCEL SUPPORT SPAIN, S.L.U. en sus dos centros de la CA de Madrid.

Artículo 3. Ámbito personal

1. Este Acuerdo General afecta a todas y todos los trabajadores que en la CA de Madrid presten servicios para la empresa DHL PARCEL SUPPORT SPAIN S.L.U. en los dos centros existentes. 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 Acuerdo. 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.
2. Respecto al personal DHL PARCEL SUPPORT S.L.U. en la CA de Madrid, regulado por el llamado Pacto Getafe de empresa (provenientes de la antigua Guipuzcoana Madrid) seguirán manteniendo, en aplicación del Art. 44 del ET, su anterior marco laboral, recogido en el “Anexo II”. Salvo lo que en este Convenio se declare expresamente aplicable con carácter general.

Artículo 4. Ámbito temporal

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.

Artículo 5. Denuncia y revisión.

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 6. Vinculación a la totalidad y Normativa Aplicable

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

En el supuesto de que la autoridad laboral, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los pactos del Convenio, éste quedará sin eficacia y deberá de considerarse en su totalidad.

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto 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 y demás legislación laboral de aplicación general. Así como en lo que no se oponga a lo recogido en el presente, en cuanto a la prioridad aplicativa recogida en el art. 84.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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.

Artículo 7. Garantía personal

Se respetarán las condiciones personales que con carácter global mejoren lo pactado en este Convenio, manteniéndose estrictamente “ad personam”, salvo lo previsto en el artículo 14.12 sobre asignaciones voluntarias.

El personal proveniente de los anteriores marcos reguladores de DHL INTERNACIONAL y de TRANSPORTES LA GUIPUZCOANA, subrogados en base al Art. 44 del ET, mantendrán su marco en los términos y alcance recogidos en el anexo “Anexo II”, por estimarse en cómputo global, más beneficioso

Artículo 8. 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 9. Comisión paritaria

Las funciones de la Comisión Paritaria serán:

- Las de interpretar auténticamente el Convenio colectivo
- el arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por las partes y que sean aceptadas por ambas de mutuo acuerdo
- Vigilar el estricto cumplimiento de lo pactado.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de las dudas y discrepancias que pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio colectivo.

Para que dicha Comisión emita dictamen y actúe en la forma reglamentaria prevista, se requerirá el acuerdo mayoritario de ambas representaciones con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la jurisdicción competente. Esta Comisión estará compuesta por 6 vocales por la empresa y 6 vocales por los trabajadores.

Los componentes de la Comisión Paritaria, serán elegidos por sus respectivas representaciones, preferentemente si han participado en las deliberaciones de este Convenio colectivo. Dicha Comisión Paritaria, se reunirá de forma obligatoria a instancia de cualquiera de las partes, con un previo aviso mínimo de 24 horas. La Comisión estará presidida por el que nombren los miembros de la misma, o bien, por la persona que designe la autoridad laboral competente.

Los acuerdos que se tomen en dichas comisiones a través de la Comisión Paritaria del Convenio se incorporarán al texto del Convenio formando parte del mismo.

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 los apartados anteriores, 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. Sobre procedimiento para solventar discrepancias

En cumplimiento de lo dispuesto en el Art. 85.3.c) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes determinan que en el supuesto que el período de consultas finalice sin acuerdo, las partes se someten, expresamente, a la Fundación Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, en lo que se refiere al procedimiento de Mediación, quedando el Arbitraje a la libre decisión de las partes.

Artículo 11. “Fundación Instituto Laboral de La Comunidad Autónoma 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, medicación 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@institutolabormadrid.org
- Atención al público: Lunes a Viernes de 9:00 a 15:00

Artículo 12. Clasificación profesional

Para todo el colectivo, se estará a lo dispuesto en el Capítulo III y artículo 23 del II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera (B.O.E nº 76 de 29/03/2012) o acuerdo del mismo ámbito que lo sustituya, así como, en su caso, en el Convenio Colectivo Sectorial de referencia de la CCAA de Madrid.

Y sin perjuicio de lo anterior, se establecen las siguientes promociones:

- De Auxiliar Administrativo/a a Oficial 2ª Administrativo a los dos años de permanencia en la empresa.
- Al año de permanencia en la empresa, de Mozo/a ordinario a Mozo/a especialista ó Mozo Especialista-Carretillero, si cuenta con la formación pertinente. A este último efecto de la categoría Mozo Especialista-Carretillero, se señala expresamente que las partes han fijado el Salario de Referencia a percibir conforme a lo establecido en el II AG de Ttes de Mercancías por carretera.

Artículo 13. Preferencia en vacantes

Para todo el colectivo, 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 2 meses máximo. Aquellos trabajadores que habiendo concurrido a promociones internas, dentro de las empresas afectadas DHL PARCEL, 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 14. Régimen salarial

Para todo el colectivo, las condiciones salariales descritas en el presente convenio que regirán para la jornada normal de trabajo del Artículo 25., serán las que se detallan a continuación en el presente Artículo, las cuales serán de aplicación a partir del primer día natural, del mes siguiente a la fecha de su firma.

1. A partir del 1 de enero de 2019, se crea una nueva estructura salarial capaz de recoger y absorber los distintos sistemas retributivos anteriores (Salarios y Pluses Periódicos Fijos – Salario Base, Plus convenio, Plus Septiembre, Ad Personam, Plus Productividad, Plus Transportes, Plus Armonización DHL) y que garantiza el mismo nivel retributivo de los trabajadores, presentes y futuros, que proporcionaba anterior convenio. Todo ello conforme a lo que se detalla a continuación y a lo largo del presente Convenio.
2. A efecto de abono de pagas, tienen la consideración de salario el cociente resultante de dividir el Salario de Referencia, recogido en el apartado 6 siguiente, entre nº de pagas.

Salario paga =	Salario Referencia / nº pagas 16
----------------	----------------------------------

Para el personal de nuevo ingreso a partir de la firma del presente Convenio, conforme a lo establecido en los apartados 4 y 7 siguientes, el salario paga será el cociente entre su salario bruto anual y las 16 pagas establecidas.

3. El Salario de Referencia no será compensable ni absorbible respecto de las subidas salariales que se pacten y apliquen en el Centro de Trabajo que configura en el ámbito de aplicación del presente Convenio. Igualmente, estará sujeto a revisión e incremento salarial en el modo que se acuerde.
4. Las partes acuerdan que, con el fin de garantizar la viabilidad de una convergencia progresiva hasta la aplicación efectiva y total de los mínimos salariales establecidos en el presente convenio, se establece la siguiente progresión económica interna de DHL. Los trabajadores/as que ingresen a partir del primer día natural, del mes siguiente a la fecha de su firma, lo harán acorde al salario bruto anual, establecido en el Convenio Colectivo Provincial, al que corresponda a su categoría profesional de Auxiliar Administrativo/a o Mozo, de los Grupos 3) y 4), respectivamente. Salvo que correspondiera a alguna de las recogidas en los Grupos 1) y 2), en cuyo caso será el que corresponda a su categoría en el referido convenio provincial. Sin perjuicio de lo anterior y de lo señalado en la Tabla del punto 7, y de forma transitoria mientras sigan siendo superiores, seguirán siendo de aplicación los importes actuales, que de los conceptos salariales se recogen en el convenio provincial.
5. Como salario correspondiente al primer año de los diferentes niveles recogidos en la reite-rada tabla de progresión más adelante detallada en el punto 7), será el ajustado en el convenio provincial a la categoría profesional del trabajador/a.
6. Se implanta el “Complemento Ad Personam” como complemento salarial, no compensable y absorbible, salvo acuerdo entre las partes, como complemento salarial, a percibir en 12 mensualidades. Dicho complemento servirá como canalizador de la diferencia salarial (Ejm.: Plus Ap Personam o Plus Armonización DHL) consolidada que sobre el salario de referencia que pudiesen tener los trabajadores/as ingresados en la empresa con anterioridad a la firma del presente Convenio, consolidados en esta nueva estructura salarial, posibilitando su transformación y desaparición a la nueva estructura retributiva.
7. Se establecen cuatro Grupos Profesional/Salarial de Salario de Referencia, cuyos importes se recogen en las tablas salariales del “Anexo I”, a los cuales deben de llegar las personas trabajadoras presentes hoy en la empresa que estén en niveles por debajo del mismo, así como el personal de nueva contratación, en la progresión temporal pactada y recogida como “años de progresión”, en la tabla a continuación detallada.

GRUPOS PROFESIONAL/SALARIAL	AÑOS DE PREGRESION				
	1	2	3	4	5
POR CADA GRUPO SALARIAL	Salario anual correspondiente a la categoría profesional del Convenio Sectorial, que ostente el trabajador	+25% Diferencia Salario Referencia vs. Salario Categoría	+50% Diferencia Salario Referencia vs. Salario Categoría	+75% Diferencia Salario Referencia vs. Salario Categoría	S. Referencia

8. Se establece por tanto una Progresión económica tanto para el personal existente en la compañía como para la nueva contratación, que a continuación se define, sin perjuicio de lo establecido en el artículo nº 17 “Antigüedad”, de tal forma que se alcance el 100% de los respectivos salarios de referencia, según nivel establecido
9. Para el personal de alta con anterioridad a la firma del presente Convenio, para el año 2019, y una vez realizada la ubicación correspondiente en el año 2018, la progresión económica se efectuará dentro del tramo en que quede ubicado cada trabajador/a en el 2018, hasta alcanzar el valor de dicho tramo. Las progresiones para los años sucesivos se efectuarán según lo establecido en la Tabla de Progresión Económica del apartado 7 precedente.

10. La estructura salarial básica (descritos los pluses que el presente Acuerdo sigue regulando) de los trabajadores/as a los que se les aplique el presente Acuerdo, dependerá de la cuantía retributiva que tengan consolidada cada uno de ellos y se compondrá o articulará de la siguiente forma:
 "Salario": correspondiente a su nivel y años de permanencia en la empresa, que le corresponda conforme a lo señalado en la tabla del apartado 6) anterior.
 Complemento "Ad Personam": Como la diferencia existente entre el salario consolidado que actualmente percibe, según se recoge en el apartado 1 precedente, y el que le corresponda percibir por su nivel y años de permanencia en la empresa conforme al apartado 7.
11. La contratación de nuevo personal, independientemente de la modalidad de contratación, se realizará en base a lo estipulado en el artículo 14.4 de este Convenio. Y ello, independientemente de la obligación que existe de aplicarles la progresión económica y de otros derechos, en la fórmula temporal que establece el presente Convenio.
12. Respecto a las asignaciones voluntarias adicionales, se estará a lo dispuesto en el Artículo 37. Del II Acuerdo General de Ttes de Mercancías por carretera, o norma del mismo ámbito que lo sustituya.

Artículo 15. Incremento Salarial

Para todo el colectivo, las condiciones pactadas en el presente Convenio y de aplicación durante toda la vigencia de este, son las que figuran relacionadas en las tablas salariales anexas al mismo:

- Para el año 2.018, se pacta un incremento de un 1,90%.
- Para el año 2.019, se pacta un incremento de un 1,90%
- Para el año 2.020, se pacta un incremento de un 1,75%
- Para el año 2.021, se pacta un incremento de un 1,75%.

Tal incremento se abonará con efectos del 1 de Enero de cada año y aplicado sobre las tablas y demás conceptos económicos que sirvieron de base para el cálculo inicialmente pactado para dicho año y de los pactos de empresa que se revisaban con el convenio.

Los incrementos dispuestos en el presente artículo se realizarán en todos los supuestos sobre todos los conceptos retributivos, con excepción de aquellos cuya cuantía esté ya planteada en su propio articulado de forma distinta.

En caso de error en la elaboración de las tablas, las partes se reunirán para su subsanación en base a los acuerdos alcanzados.

Solo en el supuesto del que el IPC General Nacional acumulado de los cuatro años referenciados, conforme al sistema de cálculo establecido en la web del Instituto Nacional de Estadística de variación entre periodos, presente una variación superior al acumulado de los incrementos pactados para dichos años, se tendrá en cuenta dicha diferencia para la regularización del incremento previsto en la tabla salarial para el último año 2021.

Artículo 16. Pagas extraordinarias

1. Todo el colectivo, tendrá derecho a cuatro gratificaciones extraordinarias, denominadas de Marzo, Verano, Septiembre y Navidad, se pagarán a razón de los conceptos salariales recogidos en la siguiente tabla, o la parte proporcional si el tiempo de permanencia en la empresa fuera inferior al periodo de devengo. Se abonaran con arreglo a las cuantías vigentes según las Tablas Salariales del presente Convenio, sin que en base a lo establecido en el punto 4 de este artículo pueda producirse ningún incremento salarial indebido.

Paga Extra =	1/16 del Salario Referencia, Antigüedad y "Antigüedad anterior 2006"
--------------	--

Para las nuevas incorporaciones, el importe de cada paga extra será 1/16 de su salario bruto anual conforme a lo establecido en el art. 14.2.

Y su devengo será:

Marzo: del 1 de enero al 31 de marzo y abonada el 15 de marzo

Verano: del 1 de abril al 30 de junio y abonada el 15 de junio

Septiembre: del 1 de julio al 30 de septiembre y abonada el 15 de septiembre

Navidad: del 1 de octubre al 31 de diciembre y abonada el 15 de diciembre

2. Previa adscripción voluntaria e individual, la o el trabajador pueda prorratear mensualmente las pagas extraordinarias. Dicha adscripción o renuncia al prorrateo, se podrá realizar en el momento de la contratación, o en el mes de diciembre de cada año. La empresa entregará a la RLT listado en enero de cada año del personal adscrito a esta aplicación.
3. Con relación a las pagas extraordinarias, los trabajadores/as no podrán sufrir detrimento económico por períodos de incapacidad temporal.
4. Habida cuenta del cambio de devengo recogido en el apartado 1 precedente, a 1 de enero de 2019 y por una única vez, para el colectivo regulado por el "Acuerdo de Armonización General de DHL EXPRESS" contratados a partir de 2006, y el colectivo Pacto "Getafe", se liquidarán las partes proporcionales devengadas (5/12) de la paga de verano y los (12/12) de la Paga de Marzo 2018, según su anterior sistema de devengo. Y para el colectivo proveniente del "DHL Internacional" (6/12) de la paga de Verano.

Artículo 17. 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). Siendo el valor del quinquenio, el doble del bienio.

No obstante a lo anterior, la cuantía que cada trabajadora y trabajador de la extinta DHL Internacional 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. Y en el mismo orden, al personal proveniente de otros Marcos Laborales igualmente les seguirá siendo de aplicación su anterior regulación en base al Artículo 44 del E.T.

A estos conceptos de Antigüedad, se les aplicará un incremento salarial conforme se detalla en el artículo nº 15 de este Acuerdo.

Artículo 18. Complemento de nocturnidad

Para todo el colectivo, se estará a los importes recogidos en el "Anexo I". A los que se les aplicará la revalorización anual prevista en el artículo 15

Artículo 19. Complemento por trabajo en sábado

Para todo el colectivo que trabaje en sábado, se les aplicarán las cuantías conforme al "Anexo I" y con la revalorización anual prevista en el artículo 15.

Al personal proveniente de otros Marcos Laborales igualmente le seguirá siendo de aplicación su anterior regulación en base al Artículo 44 del E.T., con la revalorización anual según Artículo 15 del presente Convenio.

Artículo 20. Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias se abonarán en base a lo dispuesto en el "Anexo I", con la revalorización anual prevista en el artículo 15.

El colectivo proveniente de la extinta DHL Internacional le será siendo de aplicación su regulación, recogida en el "Anexo II", con la revalorización anual prevista en el artículo 15.

En los supuestos de trabajos extraordinarios, se ofrecerá primero al colectivo con contratos a tiempo parcial, la realización de estos, y abonándose los conforme a Ley.

Artículo 21. Otros sistemas de incentivos

La implantación de sistemas de remuneración con incentivos, así como la modificación de los ya existentes, se hará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En caso de no llegar a un acuerdo, se acudirá a la mediación solicitada por cualquiera de las partes. Si los implantaran con carácter experimental y su resultado no fuese satisfactorio, la empresa podrá suprimirlos unilateralmente, por propia iniciativa o deberá hacerlo a instancia de la representación de los trabajadores, dentro del plazo de un año a contar desde su implantación, sin que en tal supuesto, por no tener carácter consolidable el

sistema de remuneración con incentivo, se derive derecho alguno adquirido para las personas afectadas, y sin que los rendimientos comprobados durante la fase experimental del sistema de remuneración con incentivo sean vinculantes posteriormente para ninguna de las partes.

Las empresas facilitarán y redactarán las fórmulas de cálculo de los incentivos en función de los rendimientos, con arreglo a un sistema claro y sencillo.

Las empresas no podrán unilateralmente, imponer un incentivo o compensación económica que sustituya a las dietas y/o a las horas extraordinarias

Artículo 22. Subvención por comidas

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

- desempeñar una jornada igual o superior a 30 horas semanales o a 6 horas diarias de trabajo.
- que dicha jornada se desempeñe en régimen de jornada partida.
- que la interrupción que se produzca en la jornada de trabajo diaria sea igual o superior a una hora.

Al personal proveniente de otros Marcos Laborales que viniese percibiendo o no, una subvención por comida u por otro concepto extra-salarial, se le respetará su anterior regulación.

A las y los trabajadores afectados por el presente Convenio, les son de aplicación los importes con los incrementos salariales pactados a este respecto recogidos en las Tablas Salariales del presente Convenio.

Artículo 23. Plus quebranto de moneda

1. Constituye el objeto de este plus el indemnizar a todo el colectivo 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 el anexo 3, 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 este Plus, se le aplicará un incremento salarial conforme se detalla en el artículo nº 15 de este Acuerdo.
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 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 perceptor.
 - 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 24. Kilometraje

Para todo el colectivo 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, percibirán durante la vigencia del presente Acuerdo y en concepto de kilometraje, la cantidad según "Anexo 1", salvo que se llegara a un acuerdo sobre la propuesta de compensación alternativa.

Dicha cuantía será objeto de las revalorizaciones previstas en el artículo 15 del presente Acuerdo.

Artículo 25. Jornada

1. La jornada ordinaria, para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, será de mil setecientos sesenta y ocho (1.768) horas anuales de trabajo efectivo, entendiéndose por tal la efectiva prestación del servicio, por lo que no se computan al respecto los descansos e interrupciones durante la jornada, tales como para comida y bocadillo. Para el cálculo de esta jornada anual se han tenido en cuenta las vacaciones, las catorce fiestas anuales (nacionales, autonómicas y locales) y un día libre, por lo que el número de horas acordado será el que corresponde trabajar efectivamente cada año.
2. El régimen de trabajo será de cinco días a la semana, con dos días de descanso semanal consecutivos; el cómputo de la jornada efectiva se realizará en términos de media diaria de ocho horas y semanal de cuarenta horas por períodos de cuatro semanas consecutivas sin que la jornada ordinaria diaria pueda ser inferior a siete ni superior a nueve. Esta jornada se realizará en 221 días en cómputo anual.
3. Se respetarán los regímenes de descanso semanal distintos del contemplado en el apartado 2 anterior que vengán realizándose. Podrá pactarse entre la empresa y los representantes de los trabajadores la implantación de nuevos regímenes. A este respecto, el colectivo proveniente de la extinta "DHL Internacional", seguirá aplicándose su jornada y distribución anual, recogida en el "Anexo II" del presente Convenio.
4. En el caso de ausencias al trabajo por Incapacidad Temporal, por disfrute de los permisos previstos en el art. 37.5 del estatuto de los Trabajadores o en el art. 29 y 30 de este convenio, o por cualquier otra causa que justifique la ausencia, sea o no ésta retribuida, a efectos del número anual de días de trabajo efectivo previsto en el apartado 2 se computarán como trabajados los días laborales comprendidos en el período o períodos de ausencia.
5. El disfrute de los días de libranza como consecuencia de esta reducción de jornada se realizará en las fechas que de común acuerdo convengan empresa y trabajador; a falta de acuerdo, el trabajador 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. Estos días serán retribuidos íntegramente, y los representantes de los trabajadores podrán pactar con la empresa porcentajes más altos en función de la actividad de la empresa y la época del año.
6. Sin perjuicio de lo anterior, igualmente será de aplicación la flexibilidad de entrada al trabajo, fijada en 1 hora del horario del trabajador/a, aplicándose media hora antes o después de su hora de entrada, y salida en igual forma cumpliendo su jornada, 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. 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.

Art. 26. Uso del Trabajo Temporal y del Contrato a Tiempo Parcial**A) Uso del Trabajo Temporal**

En la contratación de servicios con las empresas de trabajo temporal, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

***Supuestos de utilización.**

- 1) El contrato de puesta a disposición es el celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección quedará sometido aquel.
- 2) Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición, cuando se trate de satisfacer necesidades temporales de la empresa usuaria en los siguientes supuestos:
 - a) Para la realización de una obra o servicio determinado, cuya ejecución aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta.
 - b) Para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos aun tratándose de la actividad normal de la empresa.
 - c) Para sustituir a personal de la empresa, con derecho a reserva de puesto de trabajo.
 - d) Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure el trabajo de selección o promoción.
- 3) El contrato de puesta a disposición se formalizará por escrito en los términos que reglamentariamente se establezcan.

***Duración.**

- 1) La duración máxima del contrato de puesta a disposición será el previsto en el art. 21.1 del II Acuerdo General de transportes de Mercancías por Carretera para el supuesto de la letra b), de 3 meses en el supuesto de la letra d) y por el tiempo durante el cual subsista la causa que motivo el respectivo contrato, para los supuestos de las letras a) y c), previstos en el punto 2 de apartado anterior
- 2) Si a la finalización del plazo de puesta a disposición el trabajador/a continuara prestando servicios en la empresa usuaria, se le considerará vinculado a la misma por un contrato indefinido.
- 3) Será nula la cláusula del contrato de puesta a disposición que prohíba la contratación de trabajador por la empresa usuaria a la finalización del contrato de puesta a disposición.

***Exclusiones.**

Las empresas no podrán celebrar contratos de puesta a disposición en los siguientes casos:

- a) Para sustituir a trabajadores/as en huelga en la empresa usuaria.
- b) Para la realización de las actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad
- c) Cuando en los 12 meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretendan cubrir por despido improcedente o por las causas previstas en los artículos 50, 51, y 52, apartado c), del Estatuto de los trabajadores, excepto en los supuestos de fuerza mayor.
- d) Para ceder personal a otras empresas de trabajo temporal.
Se conviene que estas contrataciones, en el cómputo anual y por centro de trabajo, se mantengan dentro de los siguientes porcentajes:
 - Centros de más de 26 y hasta 100 personas en plantilla, el 25 %
 - Centros de más de 100 personas en plantilla, el 20%

En ambos casos se redondeará el exceso a la unidad inmediatamente superior.

- e) Se establece un periodo de carencia no siendo de aplicación el punto d), para el supuesto de apertura de nuevos centros, de cuatro años. A contar desde la apertura de dicho centro.

B) Contrato a tiempo parcial.

Se establece el compromiso para una utilización racional y equilibrada de la contratación a tiempo parcial.

Los trabajadores/as a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores/as a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Se estará a lo dispuesto en el art. 12 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.

Los puestos de trabajo de carácter estructural, los que tengan vocación de permanencia, tienen que ser cubiertos con contratos indefinidos.

La contratación parcial no podrá ser inferior al 50% de la jornada semanal.

En los contratos a tiempo parcial, conforme a lo señalado en el párrafo segundo, del artículo 12.5.c), las horas complementarias podrán representar hasta el 60% de las horas ordinarias contratadas. Así como hasta el 30%, según lo señalado en el art. 12.5.g)

En los supuestos de trabajos extraordinarios, se ofrecerá primero al colectivo con contratos de trabajo a tiempo parcial, la realización de estos.

En enero de cada año se analizarán las horas complementarias realizadas, con objeto de ver la viabilidad de consolidarlas como jornada ordinaria, incrementando el porcentaje de jornada a tiempo parcial, si el trabajador estuviera interesado en ello.

Art. 27. Ampliaciones de jornada (horas complementarias)

1. 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.
2. 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 anual, que la ó el trabajador tuviera derecho a percibir conforme a su jornada laboral.
3. 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.
4. Se informará a la representación legal de los trabajadores de aquellas personas, y número de horas, que han realizado horas de ampliación.

Art. 28. Horarios

1. La distribución de los horarios de trabajo será la que se disponga en cada Departamento.

Dada la naturaleza del servicio a prestar por DHL PARCEL, 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.

En este sentido, la empresa podrá, por razones de tipo organizativo, modificar los horarios asignados a cada 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 2018.

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.

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 al trabajador afectado, así como al Comité de Empresa, tan pronto la misma sea conocida por la empresa.

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.

2. En el caso de que con posterioridad a su ingreso en DHL PARCEL, algún trabajador a tiempo parcial acreditase 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 PARCEL), fuera de los horarios desempeñados en DHL PARCEL, la empresa se compromete a realizar modificaciones horarias que no invadan el horario desempeñado en otro trabajo
3. El colectivo proveniente de la extinta Ttes La GUIPUZCOANA le seguirá siendo de aplicación su anterior regulación a este respecto.

Artículo 29. 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”.

1. Por razones organizativas y de operativa, en aquellos departamentos en que resulte necesario prestar servicio en días festivos, se establecerán turnos rotatorios de trabajo. Para tal fin, el responsable del Departamento deberá comunicar con la debida antelación el número de trabajadores necesarios para cada festivo.
Caso de no existir trabajadores voluntarios para trabajar el día festivo, 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 designados los trabajadores que no prestaron servicio en festivos anteriores, todo ello por riguroso orden de rotación, y para el caso de que no existan trabajadores voluntarios.
2. En relación con las Fiestas Locales a que hace referencia el Art. 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, se disfrutarán las oficiales de la Capital de Provincia, si es diferente al municipio de ubicación del centro de trabajo, cuando resultase necesario.
3. En todo caso, aquellos trabajadores afectados por el desempeño de trabajo en festivos tendrán derecho a un día compensatorio de vacaciones por cada festivo trabajado, además por el desempeño de trabajo en festivos, se les abonará las horas trabajadas en festivo, o parte proporcional en su caso, conforme al “Anexo I”.
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, se disfrutará de igual forma que lo recogido en el art. 25.5, en el supuesto de días de permiso retribuido.
4. Las cuantías recogidas en la Tabla “Plus trabajo en festivos” del “ANEXO I”, se les aplicarán un incremento salarial conforme se detalla en el artículo nº 15 de este Acuerdo.
5. Las horas de trabajo realizadas en días festivos no tendrán en ningún caso la consideración de horas extraordinarias.
6. Al personal proveniente de otros Marcos Laborales igualmente le seguirá siendo de aplicación su anterior regulación en base al Artículo 44 del E.T., con la revalorización anual según Artículo 15 del presente Convenio.

Artículo 30. Vacaciones

1. Para todo el personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará por años naturales de 25 días laborables de vacaciones retribuidas, o la parte proporcional correspondiente en el supuesto de que no lleve un año al servicio de la empresa.
2. Para el cálculo de los días de exceso anuales, se tendrá en cuenta los 25 días laborables, y los festivos locales del municipio de Madrid. Sin perjuicio de lo anterior, para el centro de trabajo ubicado en Getafe, será a elección del trabajador/a los festivos locales a disfrutar.
3. En los años en que el resultante de días de exceso sea igual a cero o uno, la o el trabajador podrá desafectar en la petición de sus 25 días laborables hasta dos días, que serán considerados, solicitados y disfrutados de la forma habitual como días de exceso.
4. En los años en que el resultante de días de exceso sea igual a cero, se garantiza un día más de exceso, garantizando 26 días laborables al año, y siendo de aplicación el anterior punto 3.

5. Se garantiza como mínimo el disfrute de un periodo de vacaciones de 15 días laborables continuados, se disfrutarán en el periodo estival el comprendido entre 1 de junio y 30 de septiembre. Disfrutando los 10 días laborables restantes, en el resto de los meses, en cuyo caso podrá fraccionarse en 2 periodos de 5 días laborables cada uno, de interesar al empleado/a.
6. El disfrute de los días residuales que pudieran resultar tras la designación de las vacaciones, se realizará en las fechas que de común acuerdo convengan empresa y trabajador ó trabajadora; a falta de acuerdo, se disfrutará de igual forma que lo recogido en el art. 25.5, en el supuesto de días de permiso retribuido por exceso de jornada.
7. Dentro del primer trimestre del año, se establecerán de mutuo acuerdo entre los representantes de los trabajadores/as y la empresa, las fechas de disfrute de las vacaciones para cada trabajador/a; una vez fijadas, las empresas no podrán modificarlas unilateralmente y deberán ser publicadas en los tablones que la empresa destine para tal efecto.
8. Las vacaciones comenzarán, salvo acuerdo entre las partes, el primer día laboral de la semana. Para el cómputo de los días de vacaciones, se estimará a razón de cinco días laborables por semana.
9. 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.
10. 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.
11. Al colectivo proveniente de la extinta "DHL Internacional", les seguirá siendo de aplicación su anterior regulación según lo recogido en el "ANEXO II" del presente Convenio.

Artículo 31. Procedimiento de asignación vacaciones

Para todo el colectivo, en cuyos Departamentos 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:

- 1º) 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.
- 2º) 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.
- 3º) Una vez finalizado el plazo de solicitud de vacaciones, los originales de todas las peticiones serán enviados al Departamento de Recursos Humanos, guardando cada Departamento copia de las solicitudes, para proceder a la asignación de vacaciones.
- 4º) 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.
- 5º) 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.
- 6º) 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.
- 7º) 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 incompati-

- tible 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.
- 8ª) 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.

Artículo 32. Licencias

1. Todo el colectivo tendrá derecho a la licencia, previo aviso e indicación del motivo alegado y posterior acreditación documental, ejerciéndose según el cuadro que se incluye en el presente artículo, de conformidad con lo establecido en la vigente normativa laboral.

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 sea 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.	7 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 de grado de consanguinidad	5 días naturales (inicio 1º laborable)
E. Fallecimiento o sepelio hasta 2º grado afinidad y consanguinidad, abuelas, abuelos, nietos y nietas.	3 días naturales (inicio 1º laborable)
F. Traslado de domicilio habitual	2 días LABORALES
G. Matrimonio de parientes hasta 2º grado consanguinidad	1 día natural
H. Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal	El tiempo necesario
I. Derechos educativos generales y de formación profesional	El tiempo necesario en la forma regulada por la ley
J. Exámenes	El tiempo necesario en la forma regulada por la ley
*En los siguientes supuestos de la A a la G 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. * 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 del siguiente al hecho causante contemplado, siempre y cuando él o la trabajadora haya realizado ya el 60% de su jornada.	

2. Permisos no retribuidos: todo el colectivo tendrán derecho a 5 días de permiso no retribuido al año. Dichos días no podrán adosarse al inicio y/o finalización de vacaciones. Asimismo, tampoco podrá coincidir dicho permiso en 2 trabajadores de la misma sección.
3. Visita médico. Cuando por razón de enfermedad el trabajador 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. Igualmente podrá hacerse uso de esta bolsa para acompañamiento de familiares hasta 1º grado, tanto de consanguinidad como afinidad. El departamento de RRHH analizará las peticiones referidas a los familiares de 2º grado de consanguinidad. Tendrá la misma consideración la pareja de hecho del trabajador/a. No se computará dentro del límite anterior la asistencia médica cuando el trabajador acuda a los servicios médicos que tiene 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.
4. Para personal proveniente de la extinta Ttes la Guipuzcoana, le seguirá siendo de aplicación su regulación al respecto de visita al médico y de mejora de días de permiso retribuido por lactancia.

Artículo 33. Otros permisos

1. Para todo el colectivo la atención de enfermedad de hijos hasta 9 años de edad se dispondrá, previo aviso y justificación posterior, del tiempo necesario, que no podrá exceder de una jornada de trabajo, a condición de recuperar posteriormente el tiempo de ausencia.

2. Por el motivo anterior, se podrá conceder hasta una jornada adicional más de permiso sin retribución con posibilidad de ser recuperable.
3. En caso de fallecimiento de cónyuge o hijos del trabajador, éste podrá sin perjuicio de lo establecido en el Cuadro de Licencias establecido en el artículo anterior, 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, 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 RD 1148/2011. Tendrá la misma consideración la pareja de hecho del trabajador/a
4. 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 periodo, causando baja definitiva si no respetasen esta condición.

Artículo 34. Régimen común de vacaciones, licencias y otros permisos

Las mejoras que en materia de vacaciones, licencias y otros permisos se prevén en este Convenio con relación al Convenio Colectivo de Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte de mercancías de la CCAA de Madrid o en cuyo ámbito pudiera sustituirle, serán compensables y absorbibles con aquellas mejoras que sobre tales conceptos se produzcan en convenios colectivos aplicables en las respectivas Empresas.

Artículo 35. Compensación por formación

1. Para todo el colectivo, la asistencia efectiva a cursos de formación propuestos o aprobados por la empresa, fuera de la jornada de trabajo, de reciclaje o sobre conocimientos inherentes al puesto de trabajo e indispensables para su correcto desempeño, dará lugar al devengo de una compensación por formación interna cuyo importe para las horas extras en el "Anexo I".
2. No se devengará compensación por formación en los casos siguientes:
 - Formación, cualquiera que sea la fuente, impartida dentro de la jornada laboral.
 - Formación para la promoción, sin perjuicio del cobro de los posibles gastos por desplazamiento.
 - Formación en aptitudes técnicas o habilidades no directamente necesarias para el puesto de trabajo que se desempeña.
 - Cursos de idiomas.
 - Cursos solicitados por el empleado a la empresa.

Artículo 36. Otras ayudas y becas

1. Asimismo para todo el colectivo, 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.
2. 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 37. Ayuda Escolar

Para los hijos de los trabajadores/as de DHL PARCEL SUPPORT con edades comprendidas entre los 3 y los 16 años, se establece una ayuda escolar para el año 2018 de 60 euros por hijo y año, las cuales se devengarán siempre que se cumpla dicha edad antes del 30 de junio, y asimismo se abonarán a lo largo de dicho mes.

A este concepto, se les aplicará un incremento salarial conforme se detalla en el artículo nº 15 de este Convenio.

Artículo 38. Ayuda familiar

Aquellos trabajadores/as de DHL PARCEL SUPPORT que tengan a su cargo en la responsabilidad de tutor, de padres y/o hijos con incapacidad igual o superior al 33% reconocida por los órganos legales competes y lo acrediten, se les abonarán por doce meses, a partir de la firma

de convenio, un plus cuyo importe figura en las tablas del “Anexo I”, para paliar los gastos extras que conlleva esta situación

A este concepto, se les aplicará un incremento salarial conforme se detalla en el artículo nº 15 de este Convenio.

Artículo 39. Incapacidad temporal (IT)

1. En los casos de Incapacidad Temporal del trabajador debida a enfermedad común o accidente no laboral, y/o enfermedad derivada del embarazo, la empresa complementará los porcentajes que a continuación se indican sobre los siguientes conceptos salariales: Salario 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.
 - Decimoprimero día en adelante: hasta el 95% de los conceptos salariales señalados.
2. 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, enfermedad derivada del embarazo, y operación quirúrgica, la empresa garantizará igualmente la percepción del 100% de los mencionados conceptos salariales.
3. 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 40. Seguro de vida y accidentes

1. Todos los trabajadores afectados por el presente Acuerdo estarán cubiertos por el seguro de accidentes y vida en su caso, con una cobertura ampliada a las 24 horas del día, todos los días del año y ante cualquier causa de muerte o invalidez, en base a lo dispuesto en el “Anexo I”.
2. 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.
3. Para personal proveniente de la extinta Ttes La Guipuzcoana, le seguirá siendo de aplicación su regulación a este respecto.
4. A este concepto, se les aplicará un incremento salarial conforme se detalla en el artículo nº 15 de este Convenio.

Artículo 41. Anticipos a plazo

Igualmente todas y todos 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 42. Capacidad disminuida

Si, como consecuencia de accidente o enfermedad alguna ó algún trabajador afecto a este Acuerdo 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.

Artículo 43. Envíos gratuitos

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

Al personal proveniente de otros Marcos Laborales igualmente les seguirá siendo de aplicación su anterior regulación a este respecto en base al Artículo 44 del E.T.

Artículo 44. Trabajo con pantalla

Todos aquellos trabajadores y trabajadoras 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.

Art. 45. Jubilación

De aplicación general para todo el colectivo DHL PARCEL SUPPORT afectado por este Convenio.

1. Jubilación forzosa

Con el propósito de fomentar las posibilidades de colocación de jóvenes trabajadores, a través de la conversión de contratos temporales en indefinidos, la jubilación será forzosa, salvo pacto en contrario entre la empresa y cada uno de los trabajadores/as interesados, al cumplir éstos los 65 años de edad, siempre que cumpla los requisitos exigidos para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de la Seguridad Social

2. 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 trabajadoras en el porcentaje legal que estos lo soliciten, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos según Ley, con la simultánea 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 46. Régimen disciplinario

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo VIII del II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera (B.O.E. nº 76 de 29/03/2012)

Artículo 47. 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

Art. 48. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad

Las partes signatarias exponen al respecto, que se comprometen a revisar el Plan de Igualdad existente hoy en día, de aplicación estatal para DHL PARCEL SUPPORT. Para ello se creará una Comisión de Igualdad durante el primer semestre del 2019, una vez se finalizados los diferentes procesos de renovación de convenios colectivos. Una vez acordado el PLAN DE IGUALDAD será de inclusión en el cuerpo del convenio.

En tanto no se alcance un nuevo Plan, será de aplicación el alcanzado por Acuerdo del 24 de noviembre de 2011, al hallarse referenciada esta empresa en el "Plan de Igualdad Estatal para DHL EXPRESS MADRID SPAIN, S.L., DHL EXPRESS BARCELONA SPAIN, S.L. y DHL EXPRESS SERVICIOS, S.L.".

Artículo 49. Derechos y garantías de los Representantes unitarios de los trabajadores

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 horas sindicales legalmente establecidas 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.
4. 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.
5. 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 50. 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. En caso que la empresa precise hacer algún planteamiento de afectación colectiva laboral, las partes se comprometen a abrir una mesa de negociación sin plazos legales, con voluntad manifiesta de llegar a un consenso con la RLT, previo a su posible aplicación.
3. La Empresa, al estar encuadrada como Servicios Centrales de Agencias de Transporte de Cargas Fraccionadas, conforme al art. 162 del RD 1211/1990, de 28 de septiembre, deberá realizar sus actividades principales mediante los trabajadores/as integrados en su propia plantilla.
4. Se establece que, al menos el 70% del personal integrante de la plantilla, habrá de estar encuadrado en el salario de referencia. Se establece un periodo de carencia de cuatro años, no siendo de aplicación lo anterior expuesto, para el supuesto de apertura de nuevos centros, a contar desde la apertura de dicho centro.
5. El total de la contratación temporal, incluidos los contratos de puesta a disposición por ETT y excluidos los contratos de interinidad y sustitución por vacaciones, no deberán superar en cómputo de 12 meses, en condiciones de jornada homogénea por centro de trabajo, los siguientes límites:
 - a) Hasta 50 personas en plantilla, 35%
 - b) Hasta 100 personas en plantilla, 30%
 - c) Más de 100 personas en plantilla, 25%

DISPOSICIÓN FINAL

Quedan sin efecto todos los acuerdos y pactos colectivos e individuales, que no queden expresamente reflejados en este convenio, y que estuvieran vigentes a la entrada en vigor del presente convenio.

“ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2018, 2019, 2020 y 2021”

*EN CASO DE ERROR O ERRATA EN LAS CANTIDADES FIRMADAS, LAS PARTES PROCEDERÁN A SU SUBSANACIÓN

AÑO 2018

GRUPO PROFESIONAL/CATEGORÍAS	NIVEL	MADRID 2018
GRUPO I Personal Superior o Técnico		
Ingenieros/as técnicos y auxiliares titulados/as	I	28.560,15 €
GRUPO II Personal Administrativo		
Jefe/a Sección	I	28.560,15 €
Jefe/a Negociado	I	28.560,15 €
Oficial 1º Administrativo	II	27.282,82 €
Oficial 2º Administrativo	III	26.388,67 €
Auxiliar Administrativo	III	26.388,67 €
GRUPO III Personal Movimiento		
Jefe/a Tráfico Primera	II	27.282,82 €
Encargado/a	II	27.282,82 €
Capataz	II	27.282,82 €
Mozo/a	IV	25.366,79 €
Mozo/a Especialista-Carretillero	IV	25.366,79 €
Conductor/a	IV	25.366,79 €
Conductor/a Furgoneta	IV	25.366,79 €

TABLAS 2018

CATEGORÍAS	BIENIO EUROS/MES	HORA EXTRAORDINARIA
GRUPO I Personal Superior o Técnico		
Ingenieros/as técnicos y auxiliares titulados/as	36,49 €	14,17 €
GRUPO II Personal Administrativo		
Jefe/a de sección	36,49 €	14,48 €
Jefe/a de negociado	36,49 €	14,38 €
Oficial de primera	36,49 €	14,16 €
Oficial de segunda	33,42 €	13,94 €
Auxiliar administrativo/a	33,42 €	13,76 €
GRUPO III Personal Movimiento		
Jefe/a de tráfico de primera	36,49 €	14,38 €
Encargado/a de almacén	33,42 €	13,92 €
Capataz	33,42 €	13,87 €
Auxiliar de almacén basculero/a	33,42 €	13,78 €
Conductor/a	33,42 €	13,79 €
Conductor/a de motocarros y furgonetas	33,42 €	13,69 €
Mozo/a especializado	33,42 €	13,69 €
Mozo/a ordinario	33,42 €	13,54 €
Art. 37 Ayuda Escolar	€/año	60 €
Art. 38 Ayuda Familiar	€/mes	50 €

*Nota: El importe de los quinquenios será para cada categoría profesional el doble del que corresponde en la misma de los bienios

Art. 40 Seguro vida y accidentes

Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa	28.866,15 €
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa en transporte de mercancías peligrosas	30.750,87 €
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez	43.295,98 €
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez en transporte de mercancías peligrosas	46.121,45 €

Art. 18 Nocturnidad (2018)

Por hora o fracción de hora de 22: a 07: (*)

NIVELES	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año
I	2,34	4,08	4,42	4,81
II	2,31	3,91	4,24	4,58
III	2,27	3,82	4,14	4,41
IV	2,23	3,72	4,00	4,26

Art. 19 Trabajo en sábados (2018)

Por hora o fracción de hora (*)

NIVELES	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año
I	2,26	2,5	2,72	2,98
II	2,18	2,37	2,62	2,81
III	2,17	2,33	2,54	2,72
IV	2,13	2,28	2,47	2,62

Art. 22. SUBVENCION COMIDA

Valor año 2018

Nómina: 8,80 €/día trabajado
Cheque Comida: 7,98 €/día trabajado

Art. 23. QUEBRANTO MONEDA

Valor año 2018

289,13 €/año

Art. 24. KILOMETRAJE

Valor año 2018
0,3020 €/Km.

Art. 29. Horas Extras Festivas (2018)

Por hora o fracción de hora

NIVELES	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año
I	17,12	18,84	20,54	22,25
II	16,53	18,10	19,67	21,23
III	16,38	17,74	19,13	20,50
IV	16,07	17,29	18,52	19,72

AÑO 2019

GRUPO PROFESIONAL/CATEGORÍAS	NIVEL	MADRID 2019
GRUPO I Personal Superior o Técnico		
Ingenieros/as técnicos y auxiliares titulados/as	I	29.102,79 €
GRUPO II Personal Administrativo		
Jefe/a Sección	I	29.102,79 €
Jefe/a Negociado	I	29.102,79 €
Oficial 1º Administrativo	II	27.801,19 €
Oficial 2º Administrativo	III	26.890,05 €
Auxiliar Administrativo	III	26.890,05 €
GRUPO III Personal Movimiento		
Jefe/a Tráfico Primera	II	27.801,19 €
Encargado/a	II	27.801,19 €
Capataz	II	27.801,19 €
Mozo/a	IV	25.848,76 €
Mozo/a Especialista-Carretillero	IV	25.848,76 €
Conductor/a	IV	25.848,76 €
Conductor/a Furgoneta	IV	25.848,76 €

TABLAS 2019

CATEGORÍAS	BIENIO EUROS/MES	HORA EXTRAORDINARIA
GRUPO I Personal Superior o Técnico		
Ingenieros/as técnicos y auxiliares titulados/as	37,18 €	14,44 €
GRUPO II Personal Administrativo		
Jefe/a de sección	37,18 €	14,76 €
Jefe/a de negociado	37,18 €	14,65 €
Oficial de primera	37,18 €	14,43 €
Oficial de segunda	34,05 €	14,20 €
Auxiliar administrativo/a	34,05 €	14,02 €
GRUPO III Personal Movimiento		
Jefe/a de tráfico de primera	37,18 €	14,65 €
Encargado/a de almacén	34,05 €	14,18 €
Capataz	34,05 €	14,13 €
Auxiliar de almacén basculero/a	34,05 €	14,04 €
Conductor/a	34,05 €	14,05 €
Conductor/a de motocarros y furgonetas	34,05 €	13,95 €
Mozo/a especializado	34,05 €	13,95 €
Mozo/a ordinario	34,05 €	13,80 €
Ayuda Escolar	€/año	61,14 €
Ayuda Familiar	€/mes	50,95 €

Nota: El importe de los quinquenios será para cada categoría profesional el doble del que corresponde en la misma de los bienes

Art. 40 Seguro vida y accidentes

Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa	29.414,61 €
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa en transporte de mercancías peligrosas	31.335,14 €
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez	44.118,60 €
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez en transporte de mercancías peligrosas	46.997,76 €

Art. 18 Nocturnidad (2019)

Por hora o fracción de hora de 22: a 07: (*)

NIVELES	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año
I	2,38	4,16	4,5	4,9
II	2,35	3,98	4,32	4,67
III	2,31	3,89	4,22	4,49
IV	2,27	3,79	4,08	4,34

Art. 19 Trabajo en sábados (2019)

Por hora o fracción de hora (*)

NIVELES	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año
I	2,3	2,55	2,77	3,04
II	2,22	2,42	2,67	2,86
III	2,21	2,37	2,59	2,77
IV	2,17	2,32	2,52	2,67

Art. 22. SUBVENCION COMIDA

Valor año 2019

Nómina: 9,10 €/día trabajado
Cheque Comida: 8,27 €/día trabajado

Art. 23. QUEBRANTO MONEDA

Valor año 2019

303,79 €/año

Art. 24. KILOMETRAJE

Valor año 2019
0,3077 €/Km.

Art. 29. Horas Extras Festivas (2019)

Por hora o fracción de hora

NIVELES	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año
I	17,45	19,20	20,93	22,67
II	16,84	18,44	20,04	21,63
III	16,69	18,08	19,49	20,89
IV	16,38	17,62	18,87	20,09

AÑO 2020

GRUPO PROFESIONAL/CATEGORÍAS	NIVEL	MADRID 2020
GRUPO I Personal Superior o Técnico		
Ingenieros/as técnicos y auxiliares titulados/as	I	29.612,09 €
GRUPO II Personal Administrativo		
Jefe/a Sección	I	29.612,09 €
Jefe/a Negociado	I	29.612,09 €
Oficial 1º Administrativo	II	28.287,71 €
Oficial 2º Administrativo	III	27.360,63 €
Auxiliar Administrativo	III	27.360,63 €
GRUPO III Personal Movimiento		
Jefe/a Tráfico Primera	II	28.287,71 €
Encargado/a	II	28.287,71 €
Capataz	II	28.287,71 €
Mozo/a	IV	26.301,11 €
Mozo/a Especialista-Carretillero	IV	26.301,11 €
Conductor/a	IV	26.301,11 €
Conductor/a Furgoneta	IV	26.301,11 €

TABLAS 2020

CATEGORÍAS	BIENIO EUROS/MES	HORA EXTRAORDINARIA
GRUPO I Personal Superior o Técnico		
Ingenieros/as técnicos y auxiliares titulados/as	37,83 €	14,69 €
GRUPO II Personal Administrativo		
Jefe/a de sección	37,83 €	15,02 €
Jefe/a de negociado	37,83 €	14,91 €
Oficial de primera	37,83 €	14,68 €
Oficial de segunda	34,65 €	14,45 €
Auxiliar administrativo/a	34,65 €	14,27 €
GRUPO III Personal Movimiento		
Jefe/a de tráfico de primera	37,83 €	14,91 €
Encargado/a de almacén	34,65 €	14,43 €
Capataz	34,65 €	14,38 €
Auxiliar de almacén basculero/a	34,65 €	14,29 €
Conductor/a	34,65 €	14,30 €
Conductor/a de motocarros y furgonetas	34,65 €	14,19 €
Mozo/a especializado	34,65 €	14,19 €
Mozo/a ordinario	34,65 €	14,04 €
Ayuda Escolar	€/año	62,21 €
Ayuda Familiar	€/mes	51,84 €

Nota: El importe de los quinquenios será para cada categoría profesional el doble del que corresponde en la misma de los bienios

Art. 40 Seguro vida y accidentes

Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa	29.929,37 €
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa en transporte de mercancías peligrosas	31.883,50 €
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez	44.890,68 €
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez en transporte de mercancías peligrosas	47.820,22 €

Art. 18 Nocturnidad (2020)

Por hora o fracción de hora de 22: a 07: (*)

NIVELES	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año
I	2,42	4,23	4,58	4,99
II	2,39	4,05	4,40	4,75
III	2,35	3,96	4,29	4,57
IV	2,31	3,86	4,15	4,42

Art. 19 Trabajo en sábados (2020)

Por hora o fracción de hora (*)

NIVELES	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año
I	2,34	2,59	2,82	3,09
II	2,26	2,46	2,72	2,91
III	2,25	2,41	2,64	2,82
IV	2,21	2,36	2,56	2,72

Art. 22. SUBVENCION COMIDA

Valor año 2020

Nómina: 9,50 €/día trabajado
Cheque Comida: 8,66 €/día trabajado**Art. 23. QUEBRANTO MONEDA**

Valor año 2020

309,11 €/año

Art. 24. KILOMETRAJE

Valor año 2020

0,3131 €/Km.

Art. 29. Horas Extras Festivas (2020)

Por hora o fracción de hora

NIVELES	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año
I	17,76	19,54	21,30	23,07
II	17,13	18,76	20,39	22,01
III	16,98	18,40	19,83	21,26
IV	16,67	17,93	19,20	20,44

AÑO 2021

GRUPO PROFESIONAL/CATEGORÍAS	NIVEL	MADRID 2021
GRUPO I Personal Superior o Técnico		
Ingenieros/as técnicos y auxiliares titulados/as	I	30.130,30 €
GRUPO II Personal Administrativo		
Jefe/a Sección	I	30.130,30 €
Jefe/a Negociado	I	30.130,30 €
Oficial 1º Administrativo	II	28.782,74 €
Oficial 2º Administrativo	III	27.839,44 €
Auxiliar Administrativo	III	27.839,44 €
GRUPO III Personal Movimiento		
Jefe/a Tráfico Primera	II	28.782,74 €
Encargado/a	II	28.782,74 €
Capataz	II	28.782,74 €
Mozo/a	IV	26.761,38 €
Mozo/a Especialista-Carretillero	IV	26.761,38 €
Conductor/a	IV	26.761,38 €
Conductor/a Furgoneta	IV	26.761,38 €

TABLAS 2021

CATEGORÍAS	BIENIO EUROS/MES	HORA EXTRAORDINARIA
GRUPO I Personal Superior o Técnico		
Ingenieros/as técnicos y auxiliares titulados/as	38,49 €	14,95 €
GRUPO II Personal Administrativo		
Jefe/a de sección	38,49 €	15,28 €
Jefe/a de negociado	38,49 €	15,17 €
Oficial de primera	38,49 €	14,94 €
Oficial de segunda	35,26 €	14,70 €
Auxiliar administrativo/a	35,26 €	14,52 €
GRUPO III Personal Movimiento		
Jefe/a de tráfico de primera	38,49 €	15,17 €
Encargado/a de almacén	35,26 €	14,68 €
Capataz	35,26 €	14,63 €
Auxiliar de almacén basculero/a	35,26 €	14,54 €
Conductor/a	35,26 €	14,55 €
Conductor/a de motocarros y furgonetas	35,26 €	14,44 €
Mozo/a especializado	35,26 €	14,44 €
Mozo/a ordinario	35,26 €	14,29 €
Ayuda Escolar		
	€/año	63,20 €
Ayuda Familiar		
	€/mes	52,75 €

Nota: El importe de los quinquenios será para cada categoría profesional el doble del que corresponde en la misma de los bienios

Art. 40 Seguro vida y accidentes

Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa	30.453,13 €
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa en transporte de mercancías peligrosas	32.441,46 €
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez	45.676,27 €
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez en transporte de mercancías peligrosas	48.657,07 €

Art. 18 Nocturnidad (2021)

Por hora o fracción de hora de 22: a 07: (*)

NIVELES	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año
I	2,46	4,30	4,66	5,08
II	2,43	4,12	4,48	4,83
III	2,39	4,03	4,37	4,65
IV	2,35	3,93	4,22	4,50

Art. 19 Trabajo en sábados (2021)

Por hora o fracción de hora (*)

NIVELES	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año
I	2,38	2,64	2,87	3,14
II	2,30	2,50	2,77	2,96
III	2,29	2,45	2,69	2,87
IV	2,25	2,40	2,60	2,77

Art. 22. SUBVENCION COMIDA

Valor año 2021

Nómina: 10,40 €/día trabajado

Cheque Comida: 9,24 €/día trabajado

Art. 23. QUEBRANTO MONEDA

Valor año 2021

314,52 €/año

Art. 24. KILOMETRAJE

Valor año 2021

0,3186 €/Km.

Art. 29. Horas Extras Festivas (2021)

Por hora o fracción de hora

NIVELES	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año
I	18,07	19,88	21,67	23,47
II	17,43	19,09	20,75	22,40
III	17,28	18,72	20,18	21,63
IV	16,96	18,24	19,54	20,80

“ANEXO II”
APLICACIÓN ART. 44 ET COLECTIVOS SUBROGADOS

- A) COLECTIVO PROVENIENTE DE LA EXTINTA DHL INTERNACIONAL: DE APLICACIÓN EXCLUSIVA AL PERSONAL DE LA EXTINTA DHL INTERNACIONAL EN LA CA DE MADRID.

AÑO 2018

Art. 18. COMPLEMENTO NOCTURNIDAD (Valor 2018)		
De 22:00 a 7:00 Importe hora trabajada		
	COORDINACIÓN	BASICA
SUPERIOR	6,72	4,67
REGULAR	4,67	3,91

Art. 20. HORAS EXTRAS (Valor 2018)		
Cómputo mensual (tope 80 h anual)		
	COORDINACIÓN	BASICA
SUPERIOR	25,74	20,85
REGULAR	20,85	17,35

Art. 29. TRABAJO EN DIAS FESTIVOS (Valor 2018)		
Importe por hora trabajada		
	COORDINACIÓN	BASICA
SUPERIOR	26,67	21,61
REGULAR	21,61	18,03

AÑO 2019

Art. 18. COMPLEMENTO NOCTURNIDAD (Valor 2019)		
De 22:00 a 7:00 Importe hora trabajada		
	COORDINACIÓN	BASICA
SUPERIOR	6,85	4,76
REGULAR	4,76	3,98

Art. 20. HORAS EXTRAS (Valor 2019)		
Cómputo mensual (tope 80 h anual)		
	COORDINACIÓN	BASICA
SUPERIOR	26,23	21,25
REGULAR	21,25	17,68

Art. 29. TRABAJO EN DIAS FESTIVOS (Valor 2019)		
Importe por hora trabajada		
	COORDINACIÓN	BASICA
SUPERIOR	27,18	22,02
REGULAR	22,02	18,37

AÑO 2020

Art. 18. COMPLEMENTO NOCTURNIDAD (Valor 2020)		
De 22:00 a 7:00 Importe hora trabajada		
	COORDINACIÓN	BÁSICA
SUPERIOR	6,97	4,84
REGULAR	4,84	4,05

Art. 20. HORAS EXTRAS (Valor 2020)		
Cómputo mensual (tope 80 h anual)		
	COORDINACIÓN	BÁSICA
SUPERIOR	26,69	21,62
REGULAR	21,62	17,99

Art. 29. TRABAJO EN DÍAS FESTIVOS (Valor 2020)		
Importe por hora trabajada		
	COORDINACIÓN	BÁSICA
SUPERIOR	27,66	22,41
REGULAR	22,41	18,69

AÑO 2021

Art. 18. COMPLEMENTO NOCTURNIDAD (Valor 2021)		
De 22:00 a 7:00 Importe hora trabajada		
	COORDINACIÓN	BÁSICA
SUPERIOR	7,09	4,92
REGULAR	4,92	4,12

Art. 20. HORAS EXTRAS (Valor 2021)		
Cómputo mensual (tope 80 h anual)		
	COORDINACIÓN	BÁSICA
SUPERIOR	27,16	22,00
REGULAR	22,00	18,30

Art. 29. TRABAJO EN DÍAS FESTIVOS (Valor 2021)		
Importe por hora trabajada		
	COORDINACIÓN	BÁSICA
SUPERIOR	28,14	22,80
REGULAR	22,80	19,02

Art. 30. VACACIONES	
Uno	El periodo anual de vacaciones retribuidas se establece en veintiséis días laborables, 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 principal establecido para vacaciones podrán desafectarse dos días para su disfrute individualizando en la forma siguiente: – Un día laborable para resolución de asuntos urgentes y privados, avisando con antelación suficiente. La empresa podrá conceder la desafección de otro día de la vacación por este motivo y en idénticas circunstancias. – Un día laborable de los denominados "puentes". Si ello no fuera posible por problemas operativos o del servicio, se fijará la fecha que de acuerdo con el superior jerárquico se estableciera. – Sin perjuicio de lo anterior, para el disfrute de los días desafectados, se estará a lo establecido en el Artículo 25.5 de este Convenio.
Dos	En aquellos Departamentos en los que la vacación deba ser disfrutada dentro de un único cupo fijado por la empresa, los trabajadores afectados podrán desacomular 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.
Tres	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, 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 el trabajador disfrute de quince días naturales interrumpidos de vacaciones se procurará que la fecha de inicio coincida con los días 1 o 16 del mes.
Cuatro	Las vacaciones se devengarán por años naturales vencidos, disfrutándose a prorrata del tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 25. JORNADA	
La jornada máxima anual queda fijada en 1.742 horas de trabajo efectivo, distribuidas del modo siguiente: – 1 de enero a 14 de junio y 16 de septiembre a 31 de diciembre: 40 horas semanales de trabajo efectivo – 15 de junio al 15 de septiembre: 35 horas semanales de trabajo efectivo 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. Todos los trabajadores con jornada completa tendrán derecho a una semana laboral de 5 días consecutivos de trabajo. En aquellas semanas en que coinciden dos tipos de jornada el cómputo semanal efectivo será el que corresponda proporcionalmente.	

B) COLECTIVO PROVENIENTE DE LA EXTINTA TTES LA GUIPUZCOANA

Relación de su anterior regulación que mantiene aplicación según el Artículo 44 del E.T. y el Acuerdo de Subrogación entre las partes.

- Artículo 17. Antigüedad
- Artículo 19. Complemento Trabajo en Sábado
- Artículo 28 Horarios
- Artículo 29. Trabajo en días festivos y domingos
- Artículo 32.5 Visita al médico y mejora permiso retribuido por lactancia.
- Artículo 39. Incapacidad Temporal (IT)
 - *Por motivo del acuerdo en este Convenio de canalización del Plus Transporte regulado en el Pacto Getafe en Salario, la baja de IT por motivo de contingencia común, pasa al 100%.
- Artículo 40. Seguro de vida y accidentes
- Artículo 43. Envíos gratuitos
- Disposición Adicional

(03/26.703/19)

