

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 23 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la Empresa DHL Parcel Iberia, S. L. U., en la Comunidad de Madrid, con C. C. C. 28253119975 (código número 28102511012019).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa DHL Parcel Iberia, S. L. U., en la Comunidad de Madrid con C. C. C. 28253119975, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 13 de julio de 2022, 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, 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 con el artículo 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad 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.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 23 de febrero de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**“CONVENIO COLECTIVO DE LOS CENTROS DE TRABAJO DE LA EMPRESA
DHL PARCEL IBERIA, S.L.U. CON C.C.C. 28253119975 EN LA C.A. DE MADRID
PARA LOS AÑOS 2022, 2023, 2024 Y 2025”**

“PREÁMBULO”

Este nuevo Convenio sustituye el Convenio “DHL PARCEL SUPPORT SPAIN S.L.U.” con número de registro 28102511012019.

“PARTES QUE SUSCRIBEN”. Al amparo del Título III 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, 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 13 de julio de 2022

Artículo 1. Ámbito territorial

Las Disposiciones del presente Convenio obligan a los dos centros de trabajo existentes en la C.A. de Madrid de la empresa DHL PARCEL IBERIA, S.L.U., cuyo personal está adscrito al C.C.C. 28253119975.

Artículo 2. Ámbito funcional

El presente convenio regula las relaciones laborales DHL PARCEL IBERIA, S.L.U. en sus dos centros de la CA de Madrid, inscritos con C.C.C. 28253119975.

Artículo 3. Ámbito personal

1. Este Acuerdo General afecta a todas y todos los trabajadores adscritos al C.C.C.28253119975 que en la CA de Madrid presten servicios para la empresa DHL PARCEL IBERIA 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 Artículo 65 del E.T.
2. Respecto al personal DHL PARCEL IBERIA 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 Artículo 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 2022, excepto en las materias / artículos que se acuerden de manera específica algo diferente, y tendrá una duración hasta 31 de Diciembre del año 2025, 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 dispuesto en el 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 2021 y 2022) 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 14.11 sobre asignaciones voluntarias.

El personal proveniente de los anteriores marcos reguladores de DHL INTERNACIONAL y de TRANSPORTES LA GUIPUZCOANA, subrogados en base al Artículo 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.

Artículo 10. Sobre procedimiento para solventar discrepancias

En cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 85.2.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 periodo de consultas finalice sin acuerdo, las partes se someten, expresamente, a la Fundación del Instituto Regional de Mediación y Arbitraje-FSP de la Comunidad Autónoma de Madrid (Fundación IRMA-FSP), en lo que se refiere al procedimiento de Mediación, quedando el Arbitraje a la libre decisión de las partes

Artículo 11. “FUNDACIÓN INSTITUTO REGIONAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE-FSP DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE MADRID (FUNDACIÓN IRMA-FSP)”.

Las partes firmantes del presente Convenio, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de Conciliación y Mediación de la Fundación del Instituto Regional de Mediación y Arbitraje-FSP de la Comunidad Autónoma de Madrid (Fundación IRMA-FSP), 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 IRMA-FSP”

Datos contacto:

- “Fundación IRMA-FSP” Fundación del Instituto Regional de Mediación y Arbitraje-FSP 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@fundacionirma.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 o 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 las personas trabajadoras existentes en las Empresas, en especial respecto a los puestos de trabajo ocupados por trabajadores/as 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. Aquellas personas trabajadoras 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 26 serán las que se detallan a continuación en el presente Artículo.

1. A partir del 1 de enero de 2019, se creó 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 las personas trabajadoras, presentes y futuras, 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 =	$\frac{\text{Salario Referencia}}{\text{nº pagas 16}}$
----------------	--

Para el personal de nuevo ingreso, 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 los Centros 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 de nuevo ingreso, lo harán acorde al salario bruto anual, establecido en el Convenio Colectivo Sectorial, 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
5. Como salario correspondiente al primer año de los diferentes niveles recogidos en la reiterada tabla de progresión más adelante detallada en el punto 7), será el ajustado en el convenio sectorial 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 PROGRESION				
	1	2	3	4	5
POR CADA GRUPO SALARIAL	Salario anual correspondiente a la categoría profesional del Convenio Sectorial, que ostente el trabajador/a	+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. 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.

10. 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.
11. 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 2.022, se pacta un incremento de un 3,00%.
- Para el año 2.023, se pacta un incremento de un 3,50%
- Para el año 2.024, se pacta un incremento de un 3,00%
- Para el año 2.025, se pacta un incremento de un 2,25%.

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 que la suma del acumulado de los cuatro IPC's Reales publicados por el INE de los años de vigencia pactados (2022, 2023, 2024 y 2025) sea superior al 12,5%, se aplicará el diferencial resultante sobre las últimas tablas del Convenio publicadas del año 2025, actualizándose las Tablas salariales del presente convenio para este último año con efecto retroactivo de 1 de enero de 2025, abonándose los atrasos al mes siguiente de la actualización de Tablas. Los supuestos diferenciales que pudieran darse superiores al 15%, serán objeto de estudio y discusión entre las partes en el contexto de situación coyuntural y de negocio de la compañía

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 Artículo 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 periodos de incapacidad temporal.

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. Plus de Presencia y Compensación por teletrabajo

Se crean dos pluses, para cada uno de los modelos de trabajo que instauran: i) plus presencial y ii) compensación teletrabajo, excluyentes entre sí por periodos mensuales, y pagaderos en los 12 meses del año. Independiente de la jornada que realice la persona trabajadora y siendo afectados únicamente por IT o permisos no retribuidos.

Los importes de los referidos pluses y durante la vigencia del presente convenio, serán:

CONCEPTO	2022	2023	2024	2025
Plus Presencial	35	36,23	37,32	38,25
Compensación Teletrabajo	17	17,60	18,13	18,54

Los efectos económicos de la aplicación de estos pluses, serán efectivos desde el 1 de julio de 2022

A los que se les aplicará la revalorización anual prevista en el artículo 15

El modelo de teletrabajo, queda definido en el "Anexo III" del presente

Artículo 20. 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 21. 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 abonándoseles conforme a Ley.

Artículo . 22. 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 las y los trabajadores. En caso de no llegar a un acuerdo, se acudiría 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 ha-

cerlo a instancia de la representación de las y 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 23. 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 24. 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 25. 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 I", 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 26. 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 las y 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 Artículo 37.5 del estatuto de los Trabajadores o en el Artículo 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 la persona trabajadora; a falta de acuerdo, la persona 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.

Estos días serán retribuidos íntegramente, y los representantes de las y 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.

Artículo 27. Uso del Trabajo Temporal y del Contrato a Tiempo Parcial**a) Uso del Trabajo Temporal**

Tanto en la contratación de servicios con las empresas de trabajo temporal, como los que se pudieran suscribir directamente por DHL PARCEL IBERIA, S.L.U. se estará a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la

reforma laboral, la garantía en la estabilidad en el empleo y transformación del mercado de trabajo

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 Artículo 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 Artículo 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/la trabajador/a estuviera interesado/a en ello.

Artículo 28. 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 de la persona trabajadora, de ampliaciones ordinarias de su jornada habitual de trabajo sin que el número de horas de ampliación efectuadas por cada trabajador/a 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/a 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 de la persona trabajadora 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 las y los trabajadores de aquellas personas, y número de horas, que han realizado horas de ampliación.

Artículo 29. 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 persona trabajadora con el límite de que dicha modificación horaria deberá respetar, al menos, el 75% del bloque horario original de la persona trabajadora. 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 a la persona trabajadora 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 a la persona trabajadora afectada, 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 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 30. 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/as necesarios para cada festivo.

Caso de no existir trabajadores/as voluntarios/as para trabajar el día festivo, el responsable del Departamento designará las personas necesarias que deberán trabajar en dicha fecha, cualquiera que sea su jornada de trabajo. Y para sucesivas ocasiones, irán siendo designados las y los trabajadores que no prestaron servicio en festivos anteriores, todo ello por riguroso orden de rotación, y para el caso de que no existan personas trabajadoras voluntarias.

2. En relación con las Fiestas Locales a que hace referencia el Artículo 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, aquellas personas trabajadoras afectadas 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 o trabajadora; a falta de acuerdo, se disfrutará de igual forma que lo recogido en el Artículo 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 les 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 31. 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 o trabajadora; a falta de acuerdo, se disfrutará de igual forma que lo recogido en el Artículo 26.5, 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 comenzaran, 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 período 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 32. 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 personas trabajadoras que pueden tomar vacaciones en cada uno de los turnos.

Publicado dicho cuadro, la Dirección de Recursos Humanos concederá un plazo para que las personas trabajadoras 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/a.
- 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 de la persona trabajadora.

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 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.
- 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 33. 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.
- 2.

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 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
<p><i>*En los siguientes supuestos de la A a la G se tendrá:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>* 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.</p> <p>*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.</p>	

3. 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.
4. 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.

5. El permiso por cuidado del lactante que a los progenitores concede el Artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores podrá ser sustituido, por voluntad de los solicitantes, por una licencia retribuida de 15 días laborales, que habrá de ser disfrutada, sin solución de continuidad, a continuación del disfrute de la prestación por nacimiento y cuidado de menor (dentro de los 9 meses desde la fecha de nacimiento del menor). Si se optara por disfrutar de la prestación por nacimiento de forma fraccionada, se disfrutará de este permiso de lactancia a la finalización de la primera suspensión del contrato de trabajo que se hubiera escogido.
6. 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 34. 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/as de la persona trabajadora, 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/as 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.

Artículo 35. 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 36. 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 37. 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 38. Ayuda Escolar

Para los hijos e hijas de las personas trabajadoras de DHL PARCEL IBERIA afectadas por el presente convenio, con edades comprendidas entre los 3 y los 16 años, se establece una ayuda escolar cuyo importe figura en las tablas del "Anexo I" por hijo/a 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 39. Ayuda familiar

Aquellos trabajadores/as de DHL PARCEL IBERIA afectados por el presente convenio, que tengan a su cargo en la responsabilidad de tutor, de padres, madres y/o hijos/as con incapacidad igual o superior al 33% reconocida por los órganos legales competentes 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 40. 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, Antigüedad, Antigüedad anterior 2006 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.
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 41. 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 persona trabajadora, 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 42. 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 43. Capacidad disminuida.

Si, como consecuencia de accidente o enfermedad alguna o 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 44. Envíos gratuitos

A partir del séptimo mes de permanencia en la Empresa, cada empleado/a afectado por el presente convenio, podrá usar gratuitamente los servicios de DHL PARCEL IBERIA 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 45. 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.

Artículo 46. Jubilación

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

1. Jubilación forzosa.

Con el propósito de fomentar las posibilidades de colocación de jóvenes trabajadores/as, la jubilación será forzosa, salvo pacto en contrario entre la empresa y cada uno de los trabajadores/as interesados, al cumplir éstos los 68 años de edad, siempre que tengan cubierto el período de carencia necesario para tener derecho a pensión de la Seguridad Social no inferior al 100% de su base reguladora de la prestación. Y sean sustituidos, como relevo generacional, a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador/a

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 o 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 47. 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 48. 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

Artículo 49. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad

Las partes signatarias exponen al respecto, que se hayan en el proceso de negociación del Plan de Igualdad para la empresa DHL PARCEL IBERIA, S.L.U.. Negociación que ha presentado una complejidad al llevarse a cabo durante el Covid-19, lo que ha obligado a la realización de las reuniones por video conferencia, no siendo este el formato más ágil para una negociación. Así como, la peculiaridad que se originó durante su negociación y que se resume en la fusión societaria por absorción operada de las Sociedades que conformaban el Grupo DHL PARCEL, en la Sociedad DHL PARCEL IBERIA, S.L.U. Quedando esta como única sociedad a partir de la citada fecha

La Comisión negociadora, que participa en la negociación del Plan y del diagnóstico previo, se encuentra conformada por los siguientes miembros de las organizaciones sindicales CCOO, CGT y UGT, en su condición de representantes de las personas trabajadoras de todos los centros de trabajo de la Empresa resultantes tras la fusión operada, así como de las que componían las empresas fusionadas.

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 50. Derechos y garantías de los Representantes unitarios de los trabajadores/as

- 1) Las reuniones de los trabajadores/as 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:
- Un Local adecuado, para el CE y/o Sección Sindical, dependiendo conformación CE.
 - Material fungible de oficina necesario.
 - Una Línea telefónica.
 - Un Equipo informático (cpu y monitor) e impresora.
 - Cuenta de correo electrónico.
 - 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 51. Creación y estabilidad de empleo

- 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.
- 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.
- La Empresa, al estar encuadrada como Servicios Centrales de Agencias de Transporte de Cargas Fraccionadas, conforme al Artículo 162 del RD 1211/1990, de 28 de septiembre, deberá realizar sus actividades principales mediante los trabajadores/as integrados en su propia plantilla.
- 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.

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 2022, 2023, 2024 Y 2025”

* En caso de error o errata en las cantidades firmadas, las partes procederán a su subsanación.

AÑO 2022

GRUPO PROFESIONAL/CATEGORIAS	NIVEL	MADRID 2022
GRUPO I Personal Superior o Técnico		
Ingenieros/as técnicos y auxiliares titulados/as	I	31.251,45 €
GRUPO II Personal Administrativo		
Jefe/a Sección	I	31.251,45 €
Jefe/a Negociado	I	31.251,45 €
Oficial 1º Administrativo	II	29.853,75 €
Oficial 2º Administrativo	III	28.875,35 €
Auxiliar Administrativo	III	28.875,35 €
GRUPO III Personal Movimiento		
Jefe/a Tráfico Primera	II	29.853,75 €
Encargado/a	II	29.853,75 €
Capataz	II	29.853,75 €
Mozo/a	IV	27.757,17 €
Mozo/a Especialista-Carretillero	IV	27.757,17 €
Conductor/a	IV	27.757,17 €
Conductor/a Furgoneta	IV	27.757,17 €

TABLAS 2022

CATEGORÍAS	BIENIO EUROS/MES	HORA EXTRAORDINARIA
GRUPO I Personal Superior o Técnico		
Ingenieros/as técnicos y auxiliares titulados/as	39,92 €	15,50 €
GRUPO II Personal Administrativo		
Jefe/a de sección	39,92 €	15,85 €
Jefe/a de negociado	39,92 €	15,74 €
Oficial de primera	39,92 €	15,49 €
Oficial de segunda	36,58 €	15,24 €
Auxiliar administrativo/a	36,58 €	15,06 €
GRUPO III Personal Movimiento		
Jefe/a de tráfico de primera	39,92 €	15,74 €
Encargado/a de almacén	36,58 €	15,22 €
Capataz	36,58 €	15,17 €
Auxiliar de almacén basculero/a	36,58 €	15,08 €
Conductor/a	36,58 €	15,09 €
Conductor/a de motocarros y furgonetas	36,58 €	14,98 €
Mozo/a especializado	36,58 €	14,98 €
Mozo/a ordinario	36,58 €	14,82 €
Ayuda Escolar	€/año	65,65 €
Ayuda Familiar	€/mes	54,71 €

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

Artículo 40. Seguro vida y accidentes

Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa	31.586,29 €
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa en transporte de mercancías peligrosas	33.648,61 €
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez	47.375,88 €
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez en transporte de mercancías peligrosas	50.467,60 €

Artículo 18. Nocturnidad (2022)

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

NIVELES	1º AÑO	2º AÑO	3º AÑO	4º AÑO
I	2,55	4,46	4,83	5,27
II	2,52	4,27	4,65	5,01
III	2,48	4,18	4,53	4,82
IV	2,44	4,08	4,38	4,67

Artículo 20. Trabajo en sábados (2022)

Por hora o fracción de hora (*)

NIVELES	1º AÑO	2º AÑO	3º AÑO	4º AÑO
I	2,47	2,74	2,98	3,25
II	2,39	2,6	2,87	3,07
III	2,38	2,54	2,79	2,98
IV	2,34	2,49	2,7	2,87

Artículo 23. Subvención comida

VALOR AÑO 2022
Nómina: 10,71 €/día trabajado
Cheque Comida: 9,52 €/día trabajado

Artículo 24. Quebranto moneda

VALOR AÑO 2022
326,22 €/año

Artículo 25. Kilometraje

VALOR AÑO 2022
0,3304 €/Km.

Artículo 30. Horas Extras Festivas (2022)

Por hora o fracción de hora

NIVELES	1º AÑO	2º AÑO	3º AÑO	4º AÑO
I	18,75	20,62	22,47	24,34
II	18,08	19,8	21,53	23,24
III	17,92	19,42	20,93	22,43
IV	17,59	18,92	20,27	21,58

AÑO 2023

GRUPO PROFESIONAL/CATEGORIAS	NIVEL	MADRID 2023
GRUPO I Personal Superior o Técnico		
Ingenieros/as técnicos y auxiliares titulados/as	I	32.345,25 €
GRUPO II Personal Administrativo		
Jefe/a Sección	I	32.345,25 €
Jefe/a Negociado	I	32.345,25 €
Oficial 1º Administrativo	II	30.898,63 €
Oficial 2º Administrativo	III	29.885,99 €
Auxiliar Administrativo	III	29.885,99 €
GRUPO III Personal Movimiento		
Jefe/a Tráfico Primera	II	30.898,63 €
Encargado/a	II	30.898,63 €
Capataz	II	30.898,63 €
Mozo/a	IV	28.728,67 €
Mozo/a Especialista-Carretillero	IV	28.728,67 €
Conductor/a	IV	28.728,67 €
Conductor/a Furgoneta	IV	28.728,67 €

TABLAS 2023

CATEGORÍAS	BIENIO EUROS/MES	HORAS EXTRAORDINARIA
GRUPO I Personal Superior o Técnico		
Ingenieros/as técnicos y auxiliares titulados/as	41,32 €	16,04 €
GRUPO II Personal Administrativo		
Jefe/a de sección	41,32 €	16,40 €
Jefe/a de negociado	41,32 €	16,29 €
Oficial de primera	41,32 €	16,03 €
Oficial de segunda	37,86 €	15,77 €
Auxiliar administrativo/a	37,86 €	15,59 €
GRUPO III Personal Movimiento		
Jefe/a de tráfico de primera	41,32 €	16,29 €
Encargado/a de almacén	37,86 €	15,75 €
Capataz	37,86 €	15,70 €
Auxiliar de almacén basculero/a	37,86 €	15,61 €
Conductor/a	37,86 €	15,62 €
Conductor/a de motocicletas y furgonetas	37,86 €	15,50 €
Mozo/a especializado	37,86 €	15,50 €
Mozo/a ordinario	37,86 €	15,34 €
Ayuda Escolar	€/año	67,95 €
Ayuda Familiar	€/mes	56,62 €

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

Artículo 41. Seguro vida y accidentes

Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa	32.691,81 €
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa en transporte de mercancías peligrosas	34.826,31 €
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez	49.034,04 €
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez en transporte de mercancías peligrosas	52.233,97 €

Artículo 18. Nocturnidad (2023)

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

NIVELES	1º AÑO	2º AÑO	3º AÑO	4º AÑO
I	2,64	4,62	5	5,45
II	2,61	4,42	4,81	5,19
III	2,57	4,33	4,69	4,99
IV	2,53	4,22	4,53	4,83

Artículo 20. Trabajo en sábados (2023)

Por hora o fracción de hora (*)

NIVELES	1º AÑO	2º AÑO	3º AÑO	4º AÑO
I	2,56	2,84	3,08	3,36
II	2,47	2,69	2,97	3,18
III	2,46	2,63	2,89	3,08
IV	2,42	2,58	2,79	2,97

Artículo 23. Subvención comida

VALOR AÑO 2023
Nómina: 11,08 €/día trabajado
Cheque Comida: 9,85 €/día trabajado

Artículo 24. Quebranto moneda

VALOR AÑO 2023
337,64 €/año

Artículo 25. Kilometraje

VALOR AÑO 2023
0,3420 €/Km.

Artículo 30. Horas extras festivas (2023)

Por hora o fracción de hora (*)

NIVELES	1º AÑO	2º AÑO	3º AÑO	4º AÑO
I	19,41	21,34	23,26	25,19
II	18,71	20,49	22,28	24,05
III	18,55	20,1	21,66	23,22
IV	18,21	19,58	20,98	22,34

AÑO 2024

GRUPO PROFESIONAL/CATEGORIAS	NIVEL	MADRID 2024
GRUPO I Personal Superior o Técnico		
Ingenieros/as técnicos y auxiliares titulados/as	I	33.315,61 €
GRUPO II Personal Administrativo		
Jefe/a Sección	I	33.315,61 €
Jefe/a Negociado	I	33.315,61 €
Oficial 1º Administrativo	II	31.825,59 €
Oficial 2º Administrativo	III	30.782,57 €
Auxiliar Administrativo	III	30.782,57 €
GRUPO III Personal Movimiento		
Jefe/a Tráfico Primera	II	31.825,59 €
Encargado/a	II	31.825,59 €
Capataz	II	31.825,59 €
Mozo/a	IV	29.590,53 €
Mozo/a Especialista-Carrellero	IV	29.590,53 €
Conductor/a	IV	29.590,53 €
Conductor/a Furgoneta	IV	29.590,53 €

TABLAS 2024

CATEGORÍAS	BIENIO EUROS/MES	HORA EXTRAORDINARIA
GRUPO I Personal Superior o Técnico		
Ingenieros/as técnicos y auxiliares titulados/as	42,56 €	16,52 €
GRUPO II Personal Administrativo		
Jefe/a de sección	42,56 €	16,89 €
Jefe/a de negociado	42,56 €	16,78 €
Oficial de primera	42,56 €	16,51 €
Oficial de segunda	39,00 €	16,24 €
Auxiliar administrativo/a	39,00 €	16,06 €
GRUPO III Personal Movimiento		
Jefe/a de tráfico de primera	42,56 €	16,78 €
Encargado/a de almacén	39,00 €	16,22 €
Capataz	39,00 €	16,17 €
Auxiliar de almacén basculero/a	39,00 €	16,08 €
Conductor/a	39,00 €	16,09 €
Conductor/a de motocarros y furgonetas	39,00 €	15,97 €
Mozo/a especializado	39,00 €	15,97 €
Mozo/a ordinario	39,00 €	15,80 €
Ayuda Escolar	€/año	69,99 €
Ayuda Familiar	€/mes	58,32 €

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

Artículo 41 Seguro vida y accidentes

Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa	33.672,56 €
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa en transporte de mercancías peligrosas	35.871,10 €
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez	50.505,06 €
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez en transporte de mercancías peligrosas	53.800,99 €

Artículo 18. Nocturnidad (2024)

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

NIVELES	1º AÑO	2º AÑO	3º AÑO	4º AÑO
I	2,72	4,76	5,15	5,61
II	2,69	4,55	4,95	5,35
III	2,65	4,46	4,83	5,14
IV	2,61	4,35	4,67	4,97

Artículo 20. Trabajo en sábados (2024)

Por hora o fracción de hora (*)

NIVELES	1º AÑO	2º AÑO	3º AÑO	4º AÑO
I	2,64	2,93	3,17	3,46
II	2,54	2,77	3,06	3,28
III	2,53	2,71	2,98	3,17
IV	2,49	2,66	2,87	3,06

Artículo 23. Subvención comida

VALOR AÑO 2024
Nómina: 11,41 €/día trabajado
Cheque comida: 10,15 €/día trabajado

Artículo 24. Quebranto moneda

VALOR AÑO 2024
347,77 €/AÑO

Artículo 25. Kilometraje

VALOR AÑO 2024
0,3523 €/KM.

Artículo 30. Horas Extras Festivas (2024)

Por hora o fracción de hora

NIVELES	1º AÑO	2º AÑO	3º AÑO	4º AÑO
I	19,99	21,98	23,96	25,95
II	19,27	21,1	22,95	24,77
III	19,11	20,7	22,31	23,92
IV	18,76	20,17	21,61	23,01

AÑO 2025

GRUPO PROFESIONAL/CATEGORIAS	NIVEL	MADRID 2025
GRUPO I Personal Superior o Técnico		
Ingenieros/as técnicos y auxiliares titulados/as	I	34.065,21 €
GRUPO II Personal Administrativo		
Jefe/a Sección	I	34.065,21 €
Jefe/a Negociado	I	34.065,21 €
Oficial 1º Administrativo	II	32.541,67 €
Oficial 2º Administrativo	III	31.475,18 €
Auxiliar Administrativo	III	31.475,18 €
GRUPO III Personal Movimiento		
Jefe/a Tráfico Primera	II	32.541,67 €
Encargado/a	II	32.541,67 €
Capataz	II	32.541,67 €
Mozo/a	IV	30.256,32 €
Mozo/a Especialista-Carretillero	IV	30.256,32 €
Conductor/a	IV	30.256,32 €
Conductor/a Furgoneta	IV	30.256,32 €

TABLAS 2025

CATEGORÍAS	BIENIO EUROS/MES	HORA EXTRAORDINARIA
GRUPO I Personal Superior o Técnico		
Ingenieros/as técnicos y auxiliares titulados/as	43,52 €	16,89 €
GRUPO II Personal Administrativo		
Jefe/a de sección	43,52 €	17,27 €
Jefe/a de negociado	43,52 €	17,16 €
Oficial de primera	43,52 €	16,88 €
Oficial de segunda	39,88 €	16,61 €
Auxiliar administrativo/a	39,88 €	16,42 €
GRUPO III Personal Movimiento		
Jefe/a de tráfico de primera	43,52 €	17,16 €
Encargado/a de almacén	39,88 €	16,58 €
Capataz	39,88 €	16,53 €
Auxiliar de almacén basculero/a	39,88 €	16,44 €
Conductor/a	39,88 €	16,45 €
Conductor/a de motocarros y furgonetas	39,88 €	16,33 €
Mozo/a especializado	39,88 €	16,33 €
Mozo/a ordinario	39,88 €	16,16 €
Ayuda Escolar	€/año	71,56 €
Ayuda Familiar	€/mes	59,63 €

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

Artículo 41. Seguro vida y accidentes

Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa	34.430,19 €
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa en transporte de mercancías peligrosas	36.678,20 €
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez	51.641,42 €
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez en transporte de mercancías peligrosas	55.011,51 €

Artículo 18. Nocturnidad (2025)

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

NIVELES	1º AÑO	2º AÑO	3º AÑO	4º AÑO
I	2,78	4,87	5,27	5,74
II	2,75	4,65	5,06	5,47
III	2,71	4,56	4,94	5,26
IV	2,67	4,45	4,78	5,08

Artículo 20. Trabajo en sábados (2025)

Por hora o fracción de hora (*)

NIVELES	1º AÑO	2º AÑO	3º AÑO	4º AÑO
I	2,7	3	3,24	3,54
II	2,6	2,83	3,13	3,35
III	2,59	2,77	3,05	3,24
IV	2,55	2,72	2,93	3,13

Artículo 23. Subvención comida

VALOR AÑO 2025
Nómina: 11,67 €/día trabajado
Cheque Comida: 10,38 €/día trabajado

Artículo 24. Quebranto moneda

VALOR AÑO 2025
355,59 €/año

Artículo 25. Kilometraje

VALOR AÑO 2025
0,3602 €/Km.

Artículo 30. Horas Extras Festivas (2025)

Por hora o fracción de hora

NIVELES	1º AÑO	2º AÑO	3º AÑO	4º AÑO
I	20,44	22,47	24,5	26,53
II	19,7	21,57	23,47	25,33
III	19,54	21,17	22,81	24,46
IV	19,18	20,62	22,1	23,53

“ANEXO II”: APLICACIÓN ARTÍCULO 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 2022

Artículo 18. Complemento nocturnidad (valor 2022)		
DE 22:00 A 7:00. IMPORTE HORA TRABAJADA		
	COORDINACIÓN	BÁSICA
SUPERIOR	7,35	5,1
REGULAR	5,1	4,27

Artículo 21. Horas extras (valor 2022)		
CÓMPUTO MENSUAL (TOPE 80 H ANUAL)		
	COORDINACIÓN	BÁSICA
SUPERIOR	28,17	22,81
REGULAR	22,81	18,98

Artículo 30. Trabajo en días festivos (valor 2022)		
IMPORTE POR HORA TRABAJADA		
	COORDINACIÓN	BÁSICA
SUPERIOR	29,19	23,65
REGULAR	23,65	19,72

AÑO 2023

Artículo 18. Complemento nocturnidad (valor 2023)		
DE 22:00 A 7:00 IMPORTE HORA TRABAJADA		
	COORDINACIÓN	BÁSICA
SUPERIOR	7,61	5,28
REGULAR	5,28	4,42

Artículo 21. Horas extras (valor 2023)		
CÓMPUTO MENSUAL (TOPE 80 H ANUAL)		
	COORDINACIÓN	BÁSICA
SUPERIOR	29,16	23,61
REGULAR	23,61	19,64

Artículo 30. Trabajo en días festivos (valor 2023)		
IMPORTE POR HORA TRABAJADA		
	COORDINACIÓN	BÁSICA
SUPERIOR	30,21	24,48
REGULAR	24,48	20,41

AÑO 2024

Artículo 18. Complemento nocturnidad (valor 2024)		
DE 22:00 A 7:00 IMPORTE HORA TRABAJADA		
	COORDINACIÓN	BÁSICA
SUPERIOR	7,84	5,44
REGULAR	5,44	4,55

Artículo 21. Horas extras (valor 2024)		
CÓMPUTO MENSUAL (TOPE 80 H ANUAL)		
	COORDINACIÓN	BÁSICA
SUPERIOR	30,03	24,32
REGULAR	24,32	20,23

Artículo 30. Trabajo en días festivos (valor 2024)		
IMPORTE POR HORA TRABAJADA		
	COORDINACIÓN	BÁSICA
SUPERIOR	31,12	25,21
REGULAR	25,21	21,02

AÑO 2025

Artículo 18. Complemento nocturnidad (valor 2025)		
DE 22:00 A 7:00 IMPORTE HORA TRABAJADA		
	COORDINACIÓN	BÁSICA
SUPERIOR	8,02	5,56
REGULAR	5,56	4,65

Artículo 21. Horas extras (valor 2025)		
CÓMPUTO MENSUAL (TOPE 80 H ANUAL)		
	COORDINACIÓN	BÁSICA
SUPERIOR	30,71	24,87
REGULAR	24,87	20,69

Artículo 30. Trabajo en días festivos (Valor 2025)		
IMPORTE POR HORA TRABAJADA		
	COORDINACIÓN	BÁSICA
SUPERIOR	31,82	25,78
REGULAR	25,78	21,49

Artículo 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 desacumular 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, las personas trabajadoras 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

“ANEXO III”: “PROTOCOLO TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA”
1. Objetivo

El presente documento define el modelo de Acuerdo de regulación de Trabajo a Distancia (**en lo sucesivo también nombrado teletrabajo**) en los centros de trabajo del a CA de Madrid, con C.C.C. 28253119975 de la empresa DHL PARCEL IBERIA, S.L.U., alcanzado mediante negociación colectiva y en base a la Ley de Trabajo a Distancia, Ley 10/2021, entre la Dirección de DHL PARCEL IBERIA, S.L.U., y la RLT

2. Definiciones

Tal y como establece la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia:

Teletrabajo	Aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
Trabajo a distancia	Forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.
Trabajo presencial	Aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa
Domicilio habitual	Ubicación indicada al departamento de personal, que no es centro de trabajo, que se utiliza por parte de la persona trabajadora para realizar de forma regular el trabajo por el cual ha sido contratado.
Residencia no habitual	Ubicación indicada al departamento de personal, que no es centro de trabajo ni domicilio habitual, que se utiliza de forma puntual por parte de la persona trabajadora para realizar sus funciones.
Centro de trabajo	<p>Centro de la Compañía que se asigna a la persona trabajadora para ejercer sus funciones laborales y donde, en su caso, desarrollará parte de la jornada de trabajo presencial.</p> <p>Cada persona trabajadora se encuentra adscrito a un centro de trabajo. El teletrabajo no supone un cambio del centro de trabajo al que pertenece el/la empleado/a.</p>

Cabe aclarar que trabajar de forma no habitual en otro centro de trabajo de la empresa al que uno está adscrito, no se considera teletrabajo.

3 Ámbito y vigencia de aplicación

Esta normativa aplica a los centros de trabajo en la CA de Madrid con C.C.C. 28253119975, de la empresa DHL PARCEL IBERIA, S.L.U.

Esta normativa entrará a vigor tras la firma del Convenio de Centro de Trabajo, en la que se incluye, siendo su duración igual a la del ámbito temporal previsto para este

4. Normas aplicables

- Ley 10/2021 de trabajo a distancia
- RD 28/2020 sobre desconexión digital
- RD Ley 8/2019 de 8 de marzo que regula el Registro de jornada
- Código de Conducta del Grupo DP-DHL
- Cualquier otra que se pueda ser de aplicación en el futuro.

5. Principios rectores

- Principio de Igualdad: las personas trabajadoras que opten por trabajar a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado o adquirido si prestasen servicios en los centros de trabajo de la Empresa y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.
- Principio derecho a la intimidad: DHL garantizará adecuadamente el derecho a la intimidad y a la protección de datos, en la utilización de los medios telemáticos de la empresa, así como en el control de la prestación laboral.
- Principio derecho a la protección de datos y seguridad de la información: Las personas que trabajen a distancia deben cumplir con la política establecida por DHL en el marco de la legislación sobre protección de datos, que la Compañía deberá entregar las personas trabajadoras como anexo del contrato.
- Principio derechos sindicales. Respecto a los derechos de participación referidos en todo lo concerniente al apartado sindical, todas las y los empleados que se encuentren trabajando a distancia, podrán participar de manera efectiva en todas las actividades organizadas o convocadas por su representación legal en defensa de sus intereses laborales, en particular, para el ejercicio del derecho a voto en las elecciones a representantes legales la empresa garantizará su participación en situación de trabajo a distancia.
- Principio de Limitación a la Adscripción: No será de aplicación a los Managers, Supervisores, Coordinadores, al Departamento comercial de Key Account (grandes cuentas) al completo, Desktop Support Technicien y GW Aduanas Así mismo, esta limitación podrá aplicar también en caso de reciente incorporación a la Empresa o al puesto, o por necesidades organizativas u otras análogas.
- Principio de Voluntariedad: la persona trabajadora y la Empresa tendrán que, voluntariamente, acordar la modalidad de trabajo a distancia. Será la persona trabajadora quien tendrá que solicitar desarrollar sus funciones en la modalidad de trabajo a distancia. La duración de la modalidad de teletrabajo, será de un año, prorrogable por iguales periodos, de no mediar solicitud de reversibilidad por alguna de las partes.
- Principio de Reversibilidad: el ejercicio del derecho de reversión podrá ser efectuado por la persona trabajadora o por la Empresa, con una antelación mínima de 30 días al vencimiento anual o de sus prórrogas. No obstante, durante el primer año de la solicitud y transcurridos tres meses de su implantación, la persona trabajadora podrá revertir a un modelo presencial. Las sucesivas solicitudes que pudiera realizar la persona trabajadora, no serán antes de transcurrir un año desde la reversibilidad ejercida y su duración, salvo causa de fuerza mayor, habrá de ser obligatoriamente de un año.
- La prestación de trabajo a distancia no supone variación alguna respecto a la adscripción del centro de trabajo al que pertenece la persona trabajadora, estando igualmente sometida al poder de organización y dirección de la Empresa.
- La aplicación a nivel individual del modelo de teletrabajo queda sujeto al principio fundamental de acuerdo voluntario entre partes, y al de poder garantizar el adecuado funcionamiento de la actividad y el trabajo en equipo. Esto implica que, de forma temporal o permanente, la modalidad de teletrabajo pueda ser suspendida de forma temporal o permanente por causa justificada. Se notificará a la RLT dicha causa.

6. Marco General

La compañía establece un marco de teletrabajo de semanas alternas (una presencial y una a distancia). A efectos prácticos y con objeto de que no se queden vacías las oficinas, la mitad de las personas que de cada Departamento hayan obtenido la modalidad de teletrabajo, se intercalarán en las semanas alternas.

La persona trabajadora que preste sus servicios en la modalidad de trabajo a distancia debe garantizar que el lugar de trabajo escogido a tal efecto es idóneo:

- Para su salud y para la de las otras personas eventualmente presentes en el espacio elegido.
- Para la conexión a red acorde a la actividad profesional que realice la persona trabajadora.
- Para la confidencialidad y la seguridad de la información tratada.
- Para la seguridad de las herramientas asignadas.

Ante motivos debidamente justificados se podrá requerir a la persona trabajadora que preste sus servicios en su centro de trabajo a la mayor brevedad que sea posible. Dicha comunicación se hará con la mayor antelación, dando traslado de dicha incidencia a la RLT.

7. Requisitos para poder teletrabajar

Los requisitos indispensables para poder teletrabajar son:

1. Que el puesto tenga disposición para hacerlo.
2. Tener una evaluación positiva del puesto de teletrabajo por parte de PRL.
3. La persona trabajadora tenga la conectividad adecuada en cualquiera de los lugares donde pueda trabajar en remoto. Así como haber facilitado un nº de teléfono móvil, a fin de poder hacer la doble autenticación, para la conexión a los servidores y entorno de la misma de la misma.
4. Estar en disposición de poder volver al centro de trabajo en un plazo máximo de 24 horas.

A modo de ejemplo, sin carácter exhaustivo, la Dirección enumera algunos de los motivos o circunstancias por los cuales considera NO se podría teletrabajar:

- Determinados puestos de atención presencial al cliente.
- Actividad relacional con interlocución externa o interna en el centro de trabajo.
- Trabajar con documentación física, o proceso no digitalizado.
- Uso de medios necesarios ubicados en la oficina.
- Baja productividad de la persona trabajadora en modo remoto.
- Mala conexión a internet en remoto.
- Evaluación negativa del puesto de teletrabajo por parte de PRL.

7.1. Requisitos de Prevención de Riesgos Laborales

Como especifica la ley, este apartado sólo implicará para modelos de teletrabajo, y únicamente a la zona habilitada a tal efecto en la residencia habitual, o lugar elegido por la persona trabajadora

Será el Servicio de Prevención quien valide qué requerimientos son precisos para desarrollar el trabajo a distancia en el caso de que una persona requiera medidas adicionales de adecuación de puesto.

7.1.1. Evaluación del puesto de teletrabajo

La evaluación debe comprender los elementos que considera que integran el puesto de trabajo.

Deberán tener en cuenta los riesgos específicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos.

PRL realizará la pertinente planificación de la actividad preventiva que se trasladará a las personas trabajadoras y a las/los Delegados de Prevención.

La persona trabajadora que desempeñe su actividad con el modelo de teletrabajo estará obligado a colaborar con la empresa en materia de prevención de riesgos laborales, prestando su consentimiento a la realización de la evaluación previa de riesgos y demás medidas de prevención en la forma y modo que la empresa le comunique. El incumplimiento de esta obligación impedirá la prestación de servicios con el modelo de teletrabajo.

7.1.2. Adaptación del puesto

La persona trabajadora es la que va a decidir dónde teletrabajar y si adoptar o no las medidas preventivas previstas. En estos entornos de trabajo, las actuaciones del Servicio de Prevención están condicionadas por la posible autorización de acceso al domicilio del empleado/a en caso de ser necesario.

DHL PARCEL IBERIA, S.L.U., asegurará que la persona trabajadora pueda adaptar con recursos una de las ubicaciones determinadas para teletrabajar, en caso de que dicha persona utilice varias ubicaciones deberá de movilizar los recursos para el cumplimiento normativo de Prevención de riesgos laborales.

Cualquier equipo se entregará físicamente en los centros de trabajo de DHL PARCEL IBERIA, S.L.U., será a cargo de la persona trabajadora su traslado a sus residencias.

7.1.3. Accidentes laborales

La persona trabajadora tiene la obligación de comunicar por escrito al Departamento de RRHH con copia al responsable, las ubicaciones donde va a desarrollar el trabajo en remoto de forma habitual

Toda ubicación no notificada podría no estar cubierta en caso de accidentes laborales.

En caso de accidente, la persona trabajadora deberá comunicarlo en cuanto le sea posible al servicio de prevención y seguir las indicaciones que éste señale. En el momento de notificación por parte del/a empleado/a, el equipo de prevención de riesgos laborales contactará para conocer los detalles y naturaleza del accidente.

Si fuese necesario, y previa autorización de la persona trabajadora, se visitará el lugar de teletrabajo, autorizado por la misma, emitiendo informe de dicha necesidad y en caso de no obtenerse permiso para la visita, proceder a la investigación con la información recabada hasta el momento. Posteriormente se se comunicará la investigación del accidente realizada, a la persona afectada y a las/los Delegados de Prevención.

Para tener cobertura de la Mutua de Accidentes del Trabajo, el trabajo a distancia tendrá que realizarse dentro del territorio nacional-.

7.2. Requisitos de conectividad

La base del modelo de teletrabajo es que la persona trabajadora se pueda conectar remotamente fuera de su centro de trabajo. Si la ubicación desde la cual está teletrabajando tiene mala conectividad, la persona trabajadora tendrá que cambiar de ubicación o reincorporarse a su centro de trabajo.

Es responsabilidad de la persona trabajadora contar con los medios de conexión necesarios para poder desempeñar el trabajo a distancia. Por lo tanto, si sufre alguna incidencia técnica significativa imputable a su conexión, que la impida realizar su trabajo, con carácter general, debe continuar con su jornada acudiendo al centro de trabajo o en caso de no poder acudir al mismo, recuperar las horas que haya dejado de realizar.

7.3. Requisitos de distancia

En caso de necesidad, la persona trabajadora que esté teletrabajando deberá de estar en disposición de reincorporarse a su centro de trabajo en un plazo máximo de 24 horas, dentro del territorio nacional.

8. Horario

La persona trabajadora que preste servicios en la modalidad de teletrabajo no verá modificada su distribución de jornada, respetando en todo momento los límites horarios de la organización (incluyendo los descansos establecidos por la compañía), y los acuerdos especiales individuales o colectivos que le sean de aplicación; requiriéndole, un 100% de disponibilidad dentro del horario laboral. Por lo tanto, al igual que en trabajo presencial en oficinas, se cumplirán el número de horas anual establecido para cada año y se registrará por el calendario del centro de trabajo al que se está adscrito.

Este horario se reflejará en el contrato de teletrabajo regular con la persona trabajadora.

El horario en Teletrabajo será compatible con los permisos y medidas de conciliación establecidos en la empresa.

9. Desconexión digital

Se reconoce el derecho a la desconexión digital Artículo 18 de la Ley 10/2021. No se enviarán comunicaciones fuera del horario laboral, en caso de enviarse fuera de estos horarios, el emisor no esperará respuesta hasta el inicio de la jornada laboral o bien hasta la próxima jornada hábil.

10. Registro de la jornada

La persona trabajadora deberá registrar su jornada laboral como si estuviera en el centro de trabajo, a través de la herramienta de fichaje definido por la Compañía, así como informar puntualmente de los permisos a los que tenga derecho, sean retribuidos o no.

Cada responsable debe supervisar esta información y realizar seguimiento de su equipo.

11. Desarrollo de la actividad, localización y disponibilidad

Por norma general, se circunscribe el lugar de prestación del trabajo a distancia a los domicilios que la persona trabajadora haya debidamente informado a la compañía.

La persona trabajadora se obliga a garantizar su correcta localización y disponibilidad, para cualquier tipo de comunicación y contacto con la Empresa, dentro de su horario de referencia.

Las personas trabajadoras deberán recibir formación e información para una adecuada adaptación al trabajo a distancia y el óptimo desempeño profesional en esta modalidad. La persona trabajadora se obliga a acudir a las formaciones y reuniones presenciales convocadas por la Empresa cuando no sea aconsejable seguirlas vía telemática. Las mismas deberán ser debidamente notificadas a la persona trabajadora con antelación suficiente.

Se podrá realizar el trabajo en régimen de trabajo a distancia desde una residencia que no sea una de la previamente declarada por el empleado/a con los siguientes requisitos:

- Se tendrá que informar a la empresa de la dirección de la segunda residencia y activar los protocolos de evaluación de Prevención de Riesgos laborales previamente obligatorios según como establece la Ley.
- Se tendrá que cumplir con lo estipulado en el punto 7.
- El trabajo a distancia no puede realizarse en el extranjero para poder asegurar la correcta aplicación de la normativa fiscal y de seguridad social.

12. Material y compensación de gastos ligados al teletrabajo

La persona trabajadora se responsabilizará del correcto uso y cuidado de los equipos cedidos por la empresa para el desarrollo de su actividad profesional fuera del centro de trabajo, debiendo proceder a su devolución en cuanto finalice su prestación de servicios en dicha modalidad. Durante el período de vigencia, la persona trabajadora contará con el soporte técnico del Service Desk en igualdad de condiciones que los colaboradores presenciales.

La empresa proporcionará a la persona trabajadora los medios necesarios para desarrollar su trabajo, considerándose medios necesarios:

1. Equipo y herramientas informáticas: Que será el que viene utilizando la persona trabajadora presencialmente en la oficina, asumiendo su traslado por ella misma a donde teletrabaje
2. El mantenimiento, reparación y reemplazo de los equipos y herramientas.
3. Software: El necesario para el desarrollo de la actividad laboral.
4. Compensación. Según el Artículo 12 de la Ley 10/2021 del Trabajo a Distancia, las partes dan cumplimiento a la obligada negociación de compensación, con la creación de un "Plus" según condiciones establecidas en el convenio colectivo de aplicación, con la denominación "Compensación Teletrabajo". El cual se reflejará debidamente, en el Acuerdo Individual de Teletrabajo.

La citada cantidad tendrá naturaleza no salarial con el tratamiento legal que corresponda, teniendo la misma por objeto únicamente compensar a las personas trabajadoras de aquellos gastos que pudieran derivarse de su adscripción a la modalidad de teletrabajo en el ámbito del presente acuerdo. Siendo excluyente su percepción, de cualesquiera otra que pudiera corresponder percibir, durante los periodos de trabajo presencial. La persona trabajadora dejará de percibir el citado importe si deja de realizar su actividad en esta modalidad de trabajo por cualquier circunstancia.

13. Acuerdo individual de teletrabajo

Con anterioridad al inicio de la prestación de servicios a distancia, deberá formalizarse con la persona trabajadora un acuerdo individual de trabajo a distancia tal y como marca la Ley, como anexo a su contrato laboral y registrado en el SEPE. Se entregará una copia básica del Anexo a la RLT en el plazo de 10 días. (Se recoge modelo contrato en el Punto 16.)

14. Seguridad de la información

La persona trabajadora mantendrá sus obligaciones de no divulgar información de la Empresa, así como impedir que terceras personas físicas o jurídicas no autorizadas tomen conocimiento de cualesquiera de los procedimientos, métodos, información, datos de cualquier tipo y documentos técnicos, pertenecientes a la empresa o de terceros, relativos a la actividad de las mismas, o a sus órganos, que se encuentren en su poder o a los que hubiera tenido acceso a ellos por razón de la prestación de sus servicios a distancia, teniendo especial cautela en la custodia de la documentación en papel.

15. Facultad de control empresarial

La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad, garantizando su derecho a la intimidad y a la protección de datos, tal y como recoge en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores y normativa vigente de protección de datos.

16. Modelo de Acuerdo Individual de Teletrabajo**Acuerdo individual de teletrabajo**

En, a de de 202....

REUNIDOS**DE UNA PARTE:****Y DE LA OTRA:**

Don/Doña....., mayor de edad, con DNI n.º....., actuando en nombre y representación de la entidad mercantil DHL PARCEL IBERIA, S.L.U. con domicilio en 20009 Donostia-San Sebastián, Pº Mikeletegi, 65, y NIF n.º B20645701, en adelante «la empresa».

Don/Doña....., mayor de edad, con domicilio en..... y DNI n.º....., actuando en su propio nombre y derecho, en adelante «la persona trabajadora».

MANIFIESTAN

(Selecciona una u otra opción)



(Si ya está iniciada la relación laboral)

Primero.- La persona trabajadora viene prestando sus servicios para la empresa DHL PARCEL IBERIA, S.L.U., con antigüedad reconocida desde....., con una jornada a tiempo (completo/parcial)..... de..... horas a la semana en horario de..... en el puesto de trabajo.....

Segundo.- Que, a tenor de circunstancias y motivaciones de índole profesional y personal, la persona trabajadora ha solicitado voluntariamente desarrollar su prestación de servicios en la modalidad de trabajo a distancia, solicitud con la que la empresa está de acuerdo.



(Si todavía no se ha iniciado la relación laboral)

Primero.- La empresa ha suscrito un contrato de trabajo, con esta misma fecha, con la persona trabajadora para la realización de las funciones de..... incluidas en el grupo profesional....., con una jornada a tiempo (completo/parcial)..... de..... horas a la semana en horario de.....

Segundo.- Que ambas partes están interesadas en que la persona trabajadora realice su trabajo a distancia.

Por todo ello y reconociéndose mutua y recíprocamente capacidad suficiente para otorgar, el primero en la representación que ostenta y el segundo en su propio nombre y derecho, pactan el presente ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA, conforme a las siguientes:

CLÁUSULAS

Primera.- La persona trabajadora desarrollará parte de su actividad laboral en....., de tal forma que un.....% de su jornada será a distancia y el resto de la jornada será presencial en las oficinas de la empresa en el centro de trabajo..... ubicado en....., al que la persona trabajadora está adscrita.

Segunda.- La distribución de la semana de teletrabajo, será alterna, iniciándose.....

El horario de trabajo a distancia será de a..... horas, coincidente con el horario de trabajo presencial en el centro de trabajo.

La semana de teletrabajo debe entenderse sin perjuicio de los periodos de ausencia justificados (vacaciones, fiestas y permisos, etc.), cuyo régimen legal y convencional sigue siendo el mismo que se aplica en la empresa para todo el personal.

La prestación laboral se llevará a cabo dentro de los límites de la duración máxima de la jornada establecida en el convenio colectivo, respetando los tiempos de descanso legal y convencionalmente previstos, y se garantiza el derecho a la desconexión digital de la persona trabajadora una vez finalizada su jornada laboral.

Tercera.- Para el desarrollo de sus actividades, la empresa pone a disposición de la persona trabajadora las siguientes herramientas:

- Equipo y herramientas informáticas: Que será el que viene utilizando la persona trabajadora presencialmente en la oficina, asumiendo su traslado por ella misma a donde teletrabaje
- El mantenimiento, reparación y reemplazo de los equipos y herramientas
- Software: El necesario para el desarrollo de la actividad laboral.

Asimismo renovará los equipos informáticos según el planning establecido por el Departamento de IT, igual que para todo el personal de la empresa

La persona trabajadora se compromete a utilizarlas y cuidarlas adecuadamente y comunicar a la Empresa cualquier incidencia que pueda afectar a su funcionamiento o seguridad. Asimismo se compromete a utilizar dichos instrumentos de conformidad con las políticas y normas establecidas por la empresa, así como a respetar las normas de seguridad, no interferir en los aparatos y no permitir a otros el uso de los mismos.

Los gastos de mantenimiento y sustitución de los instrumentos proporcionados por la empresa correrán por cuenta de la empresa, que continuará siendo su propietaria. En caso de avería, pérdida, o sustracción de los equipos informáticos, la persona trabajadora está obligada a avisar de ello de inmediato a su responsable, notificando igualmente la incidencia al Service Desk, y, en su caso deberá comunicarlo a las autoridades competentes mediante denuncia, para que puedan actuar con diligencia en la recuperación de los equipos y, como consecuencia de ella, salvaguardar la información de la empresa y datos susceptibles de protección de datos.

La empresa no será responsable de posibles daños que puedan suceder a personas o cosas a causa de un posible uso incorrecto de los instrumentos.

En caso de extinción de la relación laboral, la persona trabajadora deberá devolver a la empresa los medios y equipos puestos a su disposición para la prestación del trabajo a distancia. En el caso de que la persona trabajadora no devuelva los equipos de la Empresa, esta se reserva la vía de reclamación de los mismos.

Cuarta.- En caso de que la persona trabajadora no pudiese por realizar su trabajo por problemas técnicos relativos a la conectividad o avería de los sistemas informáticos, deberá notificarlo inmediatamente a su responsable. En caso de que los problemas técnicos impidan o retarden considerablemente el desarrollo de las actividades en el sistema de trabajo a distancia, la empresa podrá exigir a la persona trabajadora la continuación de las actividades de forma presencial hasta que se solucione la incidencia técnica.

La persona trabajadora, en caso de avería o revisión de los equipos, deberá trasladarse a la mayor brevedad posible al centro de trabajo, a fin de que los técnicos o especialistas de la empresa procedan a reparar o revisar los medios técnicos necesarios para realizar su trabajo.

Quinta.- Como consecuencia del trabajo a distancia y conforme a lo señalado en la regulación del Protocolo de Teletrabajo y conforme a su ámbito de aplicación, en cuanto a compensación de gastos que se ocasionan por esta modalidad, se establece que la persona trabajadora va a tener los siguientes gastos:

- Consumo eléctrico, calefacción (gas/gas-oil) y agua.
- Línea ADSL

La empresa compensará los mismos de la siguiente forma:

- 17 €, pagaderos en las 12 mensualidades del año (año 2022).
- Este importe se revisará anualmente, conforme a lo establecido en el convenio colectivo del centro de trabajo en el que se encuadre la persona trabajadora.

Sexta.- La persona trabajadora tendrá una adecuada protección en materia de seguridad y salud, conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales adaptada a las peculiaridades derivadas del lugar de prestación de servicios.

La persona trabajadora se compromete a elegir espacios de trabajo adecuados al desarrollo de una actividad laboral de conformidad con las normas de salud y seguridad vigentes que la empresa ha comunicado al empleado a través de información y formación específicas que establezca el Departamento de .

La persona trabajadora está obligada a cooperar para la implementación de las medidas de prevención dispuestas por la empresa para afrontar los riesgos vinculados a la ejecución de la prestación laboral a distancia.

Los lugares en los que la persona trabajadora podrá desarrollar la prestación laboral a distancia deberán identificarse evaluando su adecuación, sus riesgos de conexión y las condiciones que permitan un desempeño regular, así como la seguridad de la información y la confidencialidad. La persona trabajadora se compromete, asimismo, a mantener la más absoluta confidencialidad de los datos de la empresa que estén en su posesión o disponibles en los sistemas informáticos de la misma, cumpliendo estrictamente la normativa de protección de datos específicamente aplicable en el trabajo a distancia marcados por el Departamento de Health & Safety.

Séptima.-

La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad, garantizando su derecho a la intimidad y a la protección de datos, tal y como recoge en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores y normativa vigente de protección de datos.

En concreto la empresa ha establecido un sistema específico para el control del horario de la persona trabajadora, denominado netTime6, al cual se debe acceder a través de la plataforma de internet de la Compañía.

Octava.- La persona trabajadora tiene los mismos derechos que las demás personas trabajadoras del centro de trabajo de la empresa, a excepción de los inherentes a la modalidad presencial de prestación del trabajo.....

Novena.- La duración del presente acuerdo será de UN AÑO comenzando su vigencia el día.....

No obstante lo anterior las partes acuerdan expresamente que el trabajo a distancia es reversible el ejercicio del derecho de reversión podrá ser efectuado por la persona trabajadora o por la Empresa, con una antelación mínima de 30 días al vencimiento anual o de sus prórrogas. No obstante, durante el primer año de la solicitud y transcurridos tres meses de su implantación, el/la trabajador/a podrá revertir a un modelo presencial. Las sucesivas solicitudes que pudiera realizar el/la trabajador/a, no serán antes de transcurrir un año desde la reversibilidad ejercida y su duración, salvo causa de fuerza mayor, habrá de ser obligatoriamente de un año. En los casos de ejecutar la precitada reversibilidad, la persona trabajadora volverá a prestar sus servicios de forma presencial en el centro de trabajo en las mismas condiciones de origen.

Décima.- Se reconoce el derecho de desconexión digital de la jornada laboral diaria pactada, de acuerdo al artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, limitando el uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo a la duración máxima de la misma. Estableciendo que en caso de recibirse por el receptor fuera de su horario laboral alguna comunicación, el emisor no esperará respuesta hasta el inicio de la jornada laboral o bien hasta la próxima jornada hábil.

Undécima.- Se reconocen los derechos relativos al acceso a la formación, promoción profesional, derechos de naturaleza colectiva y demás derechos recogidos en el Real Decreto Ley 28/2020 de 22 de septiembre y Ley 10/2021 de 9 de julio, de Trabajo a Distancia.

Duodécima.- La copia básica del presente acuerdo será puesta a disposición de los representantes legales de las y los trabajadores conforme a lo establecido en la legislación vigente.

Decimotercera.- Una copia del acuerdo, se remitirá al Servicio Público de Empleo Estatal.

Decimocuarta.- En todo lo no regulado por el presente contrato, las partes se remiten a los regulado en el Convenio Colectivo de aplicación de la persona trabajadora, en el “Protocolo de Trabajo a Distancia”, y al resto de la normativa y legislación laboral que resulte de aplicación y sea compatible con el mismo.

Y para que así conste, firman el presente acuerdo, por triplicado ejemplar, en el lugar y fecha al inicio indicados.

La persona trabajadora

El/La representante de la empresa

D./Dña.....

D./Dña.....

(03/3.650/23)

