

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 18 de abril 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 Express Spain, S. L. U. (código número 28102301012019).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa DHL Express Spain, S. L. U., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 19 de septiembre 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 18 de abril de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**2º CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DHL EXPRESS SPAIN, SLU", PARA SUS
CENTROS DE TRABAJO ACTUALES EN LA CCAA DE MADRID, PARA LOS AÑOS 2022,
2023, 2024 y 2025"**

En Madrid, a 9 de marzo de 2023

CAPITULO I

“DISPOSICIONES GENERALES”

Artículo PRELIMINAR

Este nuevo Convenio Colectivo deroga y sustituye en su integridad el primer Convenio colectivo de DHL Express Spain SLU para la Comunidad de Madrid y publicado en el DOCM el día 9 de marzo de 2019 con número de registro 28102301012019.

El contenido del presente Convenio Colectivo de DHL EXPRESS SPAIN SLU, CIF B20861282, perteneciente al Sector de Transporte de Mercancías por Carretera y Logística, se presenta tras su firma en nombre de la totalidad de los miembros de la comisión negociadora nombrada al efecto por parte de la Empresa y por parte de las y los trabajadores afectados por el mismo.

Artículo 1. “PARTES QUE SUSCRIBEN”

Al amparo del Título III del Estatuto de los Trabajadores (Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), son partes firmantes del presente Convenio de Empresa, la Representación Legal de las y los Trabajadores y la Dirección de la Empresa, quienes se reconocen mutuamente capacidad y legitimación suficientes para negociar el presente convenio.

Artículo 2. “ÁMBITO TERRITORIAL”

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

Artículo 3. “ÁMBITO PERSONAL”

a) Este Convenio afecta a todas y todos los trabajadores que presten sus servicios para la empresa DHL EXPRESS SPAIN SLU, en sus actuales centros de trabajo existentes de la Comunidad Autónoma de Madrid. Excepto a quienes, por ejercer funciones de dirección, mando y, excepcionalmente, puestos de especial confianza rijan su relación laboral mediante acuerdo individual de exclusión del mismo. De las personas que formen parte de estos colectivos, se informará anualmente a la correspondiente Representación Legal de los Trabajadores, todo ello sin perjuicio del deber de sigilo que se recoge en el Art. 65 del E.T.

b) No obstante, el personal actualmente en la empresa proveniente de otro marco regulador, seguirá rigiéndose por sus condiciones laborales garantizadas por anteriores Acuerdos colectivos ó personales de empresa y/o Grupo, y en los mismos términos que recogen los mismos. Sin perjuicio de lo anterior, la posible adecuación al presente Convenio será con carácter voluntario de la ó el trabajador, previo estudio y concreción entre empresa y sus representantes sindicales

Artículo 4. “ÁMBITO TEMPORAL, DENUNCIA Y REVISIÓN”

El presente Convenio, entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de Enero de 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 en el BOCAM.

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

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

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

Artículo 5. “VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD”

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

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

Artículo 6. “NORMATIVA APLICABLE”

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

Artículo 7. “MEJORAS FUTURAS”

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

Artículo 8. “GARANTÍA PERSONAL”

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

Artículo 9. “COMISIÓN PARITARIA INTERPRETADORA DEL CONVENIO”

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

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

*Son funciones específicas de esta Comisión:

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

Para que dicha Comisión emita dictamen y actúe en la forma reglamentaria prevista, se requerirá el acuerdo de ambas representaciones con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la jurisdicción competente.

Los acuerdos que se alcancen en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio se incorporarán al texto del Convenio formando parte del mismo, siempre que su inclusión sea acordada por la propia Comisión.

Cuando la comisión paritaria no logre en su seno acuerdos para la solución de los conflictos a ella sometidos en virtud de lo previsto en el apartado anterior, las partes se obligan a acudir a la vía establecida en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y de la Fundación del Instituto Regional de Mediación y Arbitraje-FSP de la Comunidad

de Madrid (Fundación IRMA-FSP) y su Reglamento, recogido en el acuerdo interprofesional vigente y publicado en el BOLETÍN DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 8 de agosto de 2018 rigiéndose por tanto por su reglamento y los estatutos internos vigentes en cada momento.

Artículo 10. “SOBRE PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR DISCREPANCIAS”

En cumplimiento de lo dispuesto en el Art. 85.3.c) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes determinan que en el supuesto que el 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 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

CAPITULO II**“ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO”****Artículo 12. “ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO”**

La organización de la Empresa, la ordenación de los recursos, la dirección y el control son facultades de la Dirección de la misma y las ejercerán con arreglo a la normativa legal y convencional vigente en cada momento

El personal, ejecutará normalmente su trabajo habitual bajo las directrices de sus mandos y de la Dirección de la Empresa, con arreglo a la normativa legal y convencional vigente en cada momento.

Artículo 13. “MOVILIDAD FUNCIONAL”

La movilidad funcional, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas y profesionales que sean precisas para ejercer la prestación laboral y se llevará a cabo de acuerdo con el contenido de la normativa laboral vigente en cada momento.

Artículo 14. “CLASIFICACIÓN Y PROGRESIÓN PROFESIONAL”

Para todo el colectivo, y sin perjuicio de las especificaciones que se acuerdan 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 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.

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

Y sin perjuicio de lo anterior, se establece una progresión profesional de Auxiliar Administrativo/a a Oficial 2ª Administrativo a los dos años de permanencia en la empresa, de Mozo/a ordinario a Mozo/a especialista al año de permanencia en la empresa

Tanto la creación de una nueva categoría, como la eliminación de cualquiera existente en la Empresa relacionadas en las tablas salariales vigentes en cada momento, y que, son las únicas aplicables en el ámbito a que se refiere el presente Convenio Colectivo, requerirán de acuerdo expreso de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo (Dirección de Empresa y RLT) en el que se definirá funcionalidad y retribución en caso de nueva creación, y/o reclasificación de las tareas desempeñadas en dicha categoría, y/o en su caso, de las personas adscritas a una categoría eliminada.

Artículo 15. "PERIODOS DE PRUEBA"

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba de:

1. Hasta seis meses para las personas trabajadoras con contrato indefinido que ostenten con la condición de Técnicos Titulados
2. Hasta tres meses para las personas trabajadoras con contrato indefinido que no ostenten la condición de Técnico Titulado,
3. Hasta un mes para las personas trabajadoras con un contrato cuya duración sea inferior a seis meses
4. Hasta un mes para las personas con contrato formativo para la obtención de práctica profesional
5. No podrá celebrarse un nuevo periodo de prueba, cuando la persona trabajadora haya desempeñado las mismas funciones, con independencia de la modalidad contractual utilizada. Las personas ya contratadas en la Empresa, a este respecto estarán a lo recogido en el Artículo 18 del presente Convenio.
6. El período de prueba, habrá de concertarse por escrito en el contrato de trabajo.
7. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.
9. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

Artículo 16. "MODALIDAD DE CONTRATACIÓN"

La contratación de personas trabajadoras se formalizará a través de las modalidades contractuales previstas por la normativa laboral vigente.

1.- Contratos temporales: Se encuadran en este grupo los contratos de sustitución de la persona trabajadora, y eventuales por circunstancias de la producción.

1.1- Las partes acuerdan que el contrato eventual por circunstancias de la producción, por incremento ocasional e imprevisible de la actividad, estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y Convenio Colectivo de ámbito Sectorial.

1.2.- En lo que refiere a las situaciones ocasionales y previsibles susceptibles de ser cubiertas con contratos temporales por circunstancias de la producción, las partes acuerdan identificar como tales, los servicios demandados por el cliente de forma puntual, cuyo inicio, finalización y volumen sea incierto, siempre que éstos se encuentren vinculados a una de las siguientes campañas:

- Campaña de verano: Periodo comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre.
- Campaña de navidad: Periodo comprendido entre día 1 de octubre y el 30 de enero.

2.- Si durante la vigencia del presente convenio, se produjera alguna circunstancia que justifique la revisión y/o modificación de lo pactado (modificaciones legislativas, nuevas modalidades contractuales, bonificaciones, etc.), ambas partes, acuerdan realizarlo mediante debate, y en su caso consenso, en el seno de la Comisión Paritaria del presente Convenio, cumpliendo con la legislación laboral vigente al respecto.

Artículo 17. “CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL (Part Time)”

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de una o un trabajador a tiempo completo comparable. Las y los trabajadores contratados a tiempo parcial gozarán de los mismos derechos y garantías que el resto de las y los trabajadores de la empresa contratados a jornada completa salvo aquellos derechos que estén vinculados a la realización de una determinada jornada y/o se reconozcan en función del tiempo trabajado efectivamente realizado, en cuyo caso tales derechos serán reconocidos de manera proporcional a la jornada efectivamente realizada. Dichas contrataciones, estarán sujetas en todo momento a las siguientes condiciones:

1. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.
2. En el contrato de trabajo a tiempo parcial deberá establecer con claridad el porcentaje de jornada parcial contratada, el número de horas de trabajo ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución
3. Las y Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores
4. En base a lo regulado en el Artículo 12. “Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo” del Estatuto de los Trabajadores, y en concreto en los apartados c) y g) de su punto 5., las partes acuerdan establecer en el límite del 60% el pacto de horas complementarias, de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato a tiempo parcial que cada persona trabajadora tenga asignadas.
Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual,
5. 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 persona trabajadora será el mismo que el valor de su hora ordinaria, y se referenciará al valor de “hora complementaria” efectivamente realizadas o partes proporcionales de las mismas, determinada por el “salario base”, “plus DHL”, “Antigüedad anterior y posterior al 2006”, y con inclusión de la parte proporcional de “pagas extraordinarias” y de “paga de vacaciones” y “Plus Ad personam”, que la ó el trabajador tuviera derecho a percibir conforme a su jornada laboral y tiempo de permanencia en la empresa
6. Regularización anual “Plus Septiembre” colectivo Part Time. En el mes de diciembre de cada año, se adecuará porcentualmente el valor del “Plus Septiembre” de cada Part Time, respecto al total de horas realizadas, resultantes de sumar las horas de jornada anual propia, más las horas complementarias realizadas. La cantidad resultante, menos la cantidad ya abonada en septiembre, se regularizará en la nómina de diciembre
7. Las ampliaciones de jornada de carácter definitivo supondrán el pase del trabajador al salario correspondiente a la nueva jornada de trabajo, y deberán documentarse por escrito mediante anexo al contrato de trabajo.
8. Se informará trimestralmente a la representación legal de los trabajadores de aquellas personas, y número de horas, que han realizado horas de ampliación.
9. Se realizará un estudio anual de las horas complementarias realizadas a lo largo del año. Del resultado del estudio, se tratará con la RLT del ámbito correspondiente, las opciones de consolidación de horas en contrato, siempre de forma voluntaria para la persona trabajadora.

Artículo 18. “PREFERENCIAS EN VACANTES”

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

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

CAPITULO III
“ÁREA ECONÓMICA”
Artículo 19. “REGIMEN Y ESTRUCTURA SALARIAL”

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

1) “Estructura Salarial”, La “Estructura Salarial” básica de las y los trabajadores afectados por el presente Convenio, (excluidos los pluses que el presente Convenio sigue regulando), dependerá de la cuantía retributiva que tengan consolidada cada uno de ellos y se compondrá o articulará de la siguiente forma:

a) “Salario Base”. Será el establecido para cada categoría profesional el que figura en las Tablas Salariales del presente Convenio, aplicándole un incremento salarial según el “Artículo 20”. INCREMENTO SALARIAL” de este Convenio. En el Salario Base se incluirá el importe correspondiente al Plus Convenio que se venía percibiendo, desapareciendo este concepto como tal.

b) “Plus DHL”. Concepto salarial, no absorbible ni compensable, aplicándole un incremento salarial según el “Artículo 20. INCREMENTO SALARIAL” de este Convenio.

b.1) El establecimiento del valor “Plus DHL” igual por Categoría y Nivel de “Salario de Referencia DHL”, según la regulación temporal establecida de progresión de los “Salarios de Referencia de DHL”, recogida en el apartado b) y g) del punto 1), y en el punto 2) completo, todos del presente “Artículo 19”. Régimen y Estructura Salarial”.

b.2) Para el supuesto de que la ó el trabajador viniera percibiendo cantidades superiores en su Plus DHL y que derivado de la aplicación de la regulación referida en el anterior punto **b.1)** resulte una cantidad sobrante superior, esta será sin perjuicio alguno íntegramente reconducida, sumada y percibida por parte de la ó el trabajador a título personal, a través de su “Plus Ad Personam”, según el apartado **d)** del punto 1) del presente “Artículo 19”. Régimen y Estructura Salarial”. Estableciéndose para quien no lo tuviera, la creación y aplicación de dicho “Plus Ad Personam” en la cuantía sobrante resultante correspondiente de la ó el trabajador.

c) “Antigüedad”. Según lo establecido en el “Artículo 22”. Antigüedad” del presente Convenio.

d) “Plus Ad Personam”. Concepto salarial, no absorbible ni compensable, aplicándole un incremento salarial según el “Artículo 20”. INCREMENTO SALARIAL” de este Convenio.

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

e) “Plus Septiembre”. Concepto salarial, no absorbible ni compensable. El importe de este plus se establece en las tablas salariales del presente Convenio, aplicándole un incremento salarial según el “Artículo 20”. INCREMENTO SALARIAL” de este Convenio.

f) “Pagas”. A efecto de abono de pagas, tienen la consideración de salario los siguientes conceptos:

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

g) “Salario de Referencia DHL”. Se mantienen cuatro niveles de Salarios mínimos de Referencia dentro de DHL EXPRESS, recogidos en las tablas salariales del presente Convenio, a los cuales deben de llegar las y los trabajadores presentes hoy en la empresa que estén en niveles por debajo del mismo, así como las y los trabajadores de nueva contratación, en la progresión temporal pactada de carácter anual. El “Salario

de Referencia DHL" debe alcanzarse tomando en consideración exclusivamente: el "Salario Base", y "Plus DHL".

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

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

Los importes de los "Salario de Referencia" están recogidos en las Tablas Salariales del presente Convenio, aplicándole un incremento salarial según el "Artículo 20". INCREMENTO SALARIAL" de este Convenio.

- 2) "Progresión Económica DHL EXPRESS de los Salarios de Referencia DHL".
- a) Sin perjuicio de lo establecido en el "Artículo 22". Antigüedad" de este Convenio, se garantiza alcanzar el 100% de los respectivos "Salarios de Referencia", según categoría y nivel establecido.
 - b) "Saltos de nivel Salarios de Referencia". A partir de la firma del presente Convenio, las partes establecen una modificación, recogida en las Tablas Salariales de la empresa.

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

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

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

- 3) La contratación de nuevos trabajadores, independientemente de la modalidad de contratación, se realizará en base a lo establecido en este "Artículo 19". Régimen y Estructura Salarial".
- 4) Aquellas categorías que hasta la fecha han percibido su salario con precio diario, como, por ejemplo; Mozo Ordinario, Mozo Especializado y Conductor, pasarán a percibir su salario a precio mensual sin sufrir ningún tipo de perjuicio al respecto.

Artículo 20. "INCREMENTO SALARIAL"

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

La aplicación de la presente revisión salarial de los cuatro años de vigencia pactados, se recoge en las Tablas Salariales del presente Convenio. En caso de error en la elaboración de las tablas, las partes se reunirán para su subsanación en base a los acuerdos alcanzados.

Los atrasos generados desde el 1 de enero de cada año de vigencia pactado, se abonarán según el Artículo 4. Del Convenio.

Los incrementos dispuestos en el presente artículo se realizarán anualmente sobre todos los conceptos, cuantías y Tablas salariales que regula el presente Convenio, con excepción de aquellos cuya cuantía esté ya planteada en su propio articulado de forma distinta (*Plus Septiembre "Artículo 23".)

Las tablas salariales serán regularizadas anualmente según la revisión salarial relacionada a continuación en la presente tabla. Tomando como referencia inicial las tablas salariales regularizadas de 2021 para la aplicación de la revisión salarial acordada para 2022, y así sucesivamente se tomarán como referencia las tablas regularizadas del año anterior, que servirán como punto de partida para la aplicación del incremento salarial y regularización de la tabla salarial correspondiente del año siguiente, hasta completar los cuatro años de vigencia del Convenio.

AÑO	*INCREMENTO PACTADO SOBRE TODAS LAS CUANTÍAS Y CONCEPTOS SALARIALES QUE REGULA EL PRESENTE CONVENIO	*INCREMENTO LINEAL SOBRE VALOR ANUAL DEL PLUS SEPTIEMBRE (ART. 20)
2022	3,50 %	200 € / año
2023	2,50 %	100 € / año
2024	2,00 %	100 € / año
2025	2,00 %	100 € / año

“Cláusula de revisión salarial”.

Solo en el supuesto que la suma del acumulado de los cuatro IPC’s Reales publicados por el INE de los años de vigencia pactados (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 14,5%, serán objeto de estudio y discusión entre las partes en el contexto de situación coyuntural y de negocio de la compañía.

Artículo 21. “PAGAS EXTRAORDINARIAS”

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

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

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

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

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

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

Artículo 22. “ANTIGÜEDAD”

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

El valor del bienio y quinquenio es el establecido en las Tablas Salariales del presente Convenio, y se les aplicará un incremento salarial conforme se detalla en el "Artículo 20". INCREMENTO SALARIAL" de este Convenio.

La cuantía que cada trabajadora y trabajador consolidó bajo la denominación "Antigüedad anterior 2006", concepto salarial no absorbible ni compensable, se mantendrá en los términos acordados en anteriores Acuerdos de empresa, sin perjuicio de la aplicación del presente sistema de Antigüedad. A este concepto de "Antigüedad anterior 2006" se le aplicará un incremento salarial conforme se detalla en el "Artículo 20". INCREMENTO SALARIAL" de este Convenio.

Artículo 23. "PLUS SEPTIEMBRE"

Para todas y todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, se establece proporcional a la jornada que se realice, el abono de un concepto salarial denominado "Plus Septiembre", no absorbible ni compensable, y con fecha de abono en la nómina de septiembre de cada año. El importe de este plus se establece en las tablas salariales del presente Convenio, aplicándole un incremento salarial lineal según el "Artículo 20". INCREMENTO SALARIAL" de este Convenio.

Artículo 24. "COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD"

A las y los trabajadores afectados por el presente Convenio, les son de aplicación los importes de este concepto recogido en las Tablas Salariales del presente Convenio. A este concepto se le aplicará un incremento salarial conforme se detalla en el "Artículo 20". INCREMENTO SALARIAL" de este Convenio.

Artículo 25. "COMPLEMENTO POR TRABAJO EN SÁBADO"

A las y los trabajadores afectados por el presente Convenio, les son de aplicación los importes de este concepto recogido en las Tablas Salariales del presente Convenio. A este concepto se le aplicará un incremento salarial conforme se detalla en el "Artículo 20". INCREMENTO SALARIAL" de este Convenio.

Artículo 26. "HORAS EXTRAORDINARIAS"

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

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

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

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

A las y los trabajadores afectados por el presente Convenio, les son de aplicación los importes de este concepto recogido en las Tablas Salariales del presente Convenio. A este concepto se le aplicará un incremento salarial conforme se detalla en el "Artículo 20". INCREMENTO SALARIAL" de este Convenio.

Artículo 27. "OTROS SISTEMAS DE INCENTIVOS"

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

Artículo 28. "SUBVENCIÓN POR COMIDAS"

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

- a) Desempeñar una jornada igual o superior a 6 horas diarias de trabajo.
- b) Que dicha jornada se desempeñe en régimen de jornada partida
- c) Que la interrupción que se produzca en la jornada de trabajo diaria sea igual o superior a una hora.

- d) Sin perjuicio de los “puntos a), b) y c)” anteriores, aquellas trabajadoras o trabajadores que requeridos por la empresa por necesidades operativas, tengan que interrumpir su jornada diaria para comer, independientemente del número de horas de su jornada diaria; tendrá derecho a su percibo.
- e) A las y los trabajadores afectados por el presente Convenio, les son de aplicación los importes a este respecto recogidos en las Tablas Salariales del presente Convenio.

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

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

Artículo 29. “PLUS QUEBRANTO DE MONEDA”

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

A las y los trabajadores afectados por el presente Convenio, les son de aplicación los importes a este respecto recogidos en las Tablas Salariales del presente Convenio. A este concepto se le aplicará un incremento salarial conforme se detalla en el “Artículo 20”. INCREMENTO SALARIAL” de este Convenio.

3. En caso de responsabilidad sobre la custodia o manejo de los fondos compartida entre varios empleados, cada uno de éstos percibirán un 65% del plus de quebranto.
4. La pérdida de cantidades durante el año en curso dará lugar a la consiguiente reducción o no percepción de dicho plus en el año correspondiente en que suceda, y hasta el tope de la cantidad anual fijada de este plus. Asimismo, la empresa se reserva en cualquier caso el derecho a exigir las responsabilidades legales que pudiera corresponder.
5. En todo caso serán condiciones de ineludible cumplimiento para ostentar derecho a percibir el plus de quebranto de moneda:
 - a. Que el manejo de fondos económicos constituya función habitual y diaria integrante del puesto de trabajo, siendo la responsabilidad de dichos fondos privativa del 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 30. “KILOMETRAJE”

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

A las y los trabajadores afectados por el presente Convenio, les son de aplicación los importes a este respecto recogidos en las Tablas Salariales del presente Convenio. A este concepto se le aplicará un incremento salarial conforme se detalla en el "Artículo 20". INCREMENTO SALARIAL" de este Convenio.

Artículo 31. "PLUS PRESENCIA"

"Plus Presencia". Concepto salarial no absorbible ni compensable. El importe de este Plus se establece en las tablas salariales del Presente Convenio, aplicándole un incremento salarial según el "Artículo 20" INCREMENTO SALARIAL de este Convenio.

Dicho Plus está vinculado al trabajo presencial en los centros de trabajo y es de aplicación a todos aquellos empleados/as no susceptible de teletrabajar.

No es proporcional a la jornada y se abona en los 12 meses del año. En caso de Incapacidad Temporal o permiso no retribuido será abonada la parte proporcional que en el mes corresponda.

En el supuesto que, voluntariamente, las y los empleados susceptibles de teletrabajar elijan el Plus Presencia, no percibirán, en su caso, la compensación del "Plus teletrabajo" definida en el presente Convenio para hacer frente al teletrabajo. Dicha elección voluntaria es de carácter personal.

Artículo 32. "PLUS TELETRABAJO"

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, las Partes convienen establecer un "Plus de Teletrabajo" que percibirán las personas trabajadoras que presten servicios a distancia, de conformidad con la Política de Teletrabajo de DHL Express Spain, el cual compensará cualquier gasto inherente a la ejecución de servicios en modalidad de trabajo a distancia.

El importe de este "Plus" se establece en las tablas salariales del Presente Convenio, aplicándole un incremento salarial según el "Artículo 20" INCREMENTO SALARIAL de este Convenio.

El Plus de Teletrabajo no será proporcional a la jornada. Se abona en los 12 meses del año y en caso de Incapacidad Temporal o permiso no retribuido será abonada la parte proporcional que en el mes corresponda.

CAPITULO IV

"TIEMPO DE TRABAJO"

Artículo 33. "JORNADA"

Se establece para todas y todos los trabajadores presentes y futuros afectados por el presente Convenio la siguiente jornada.

- 1) La jornada máxima anual queda fijada en 1.742 horas de trabajo efectivo, distribuidas del modo siguiente:
 - a. 1 de enero al 14 de junio, y del 16 de septiembre al 31 de diciembre: 40 horas semanales de trabajo efectivo.
 - b. Jornada de verano: Del 15 de junio al 15 de septiembre: 35 horas semanales de trabajo efectivo.
- 2) Igualmente, los trabajadores a tiempo parcial tendrán una distribución de jornada con los mismos criterios que los de jornada completa, excepto los trabajadores a tiempo parcial de hasta 25 horas semanales, con contratos de trabajo cuya duración no exceda de seis meses.
- 3) Todos los trabajadores con jornada completa tendrán derecho a una semana laboral de 5 días consecutivos de trabajo.
- 4) En aquellas semanas en que coinciden dos tipos de jornada el cómputo semanal efectivo será el que corresponda proporcionalmente.
- 5) La jornada intensiva seguirá siendo de aplicación para aquellas y aquellos trabajadores y departamentos que de forma habitual la vienen desarrollando como usos y costumbres, y/o

mediante pacto durante la jornada de verano. Así como en aquellos departamentos que, por operativa, la Dirección considere pueda ser viable. La Dirección de cada departamento en que se venga realizando y/o se pueda realizar, elaborará anualmente cuadrante de distribución nominal de las y los trabajadores, comunicándolo al Dpto. de RRHH y a la RLT.

- 6) Sin perjuicio de lo anterior, igualmente será de aplicación la flexibilidad de entrada al trabajo, fijada en 1 hora y media de 8 a 9,30 horas de entrada y salida de 17 a 18,30 horas, para aquellas y aquellos trabajadores y departamentos que de forma habitual la vienen desarrollando como usos y costumbres, y/o mediante pacto. Así como en aquellos departamentos que por operativa la Dirección considere pueda ser viable.
- 7) Se respetará toda jornada inferior, así como su distribución horaria hasta ahora disfrutada, a las aquí establecidas, manteniéndose sin variación.

Artículo 34. "HORARIOS / REGIMEN DE MODIFICACIÓN"

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

Artículo 35. "VACACIONES"

Se establece para todas y todos los trabajadores presentes y futuros afectados por el presente Convenio, que el periodo anual de vacaciones retribuidas se establece en veintiséis días hábiles, excluyéndose los descansos semanales de dicho cómputo, y podrá dividirse en dos periodos. A los exclusivos efectos del cómputo de la vacación y con independencia de los casos especiales de

distribución de la jornada semanal de trabajo, se considera que la semana laboral tiene cinco días laborables y dos de descanso.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 36. "PROCEDIMIENTO DE ASIGNACIÓN DE VACACIONES"

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

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

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

- 1) Las solicitudes deberán necesariamente realizarse en el modelo oficial que publique la Dirección de Recursos Humanos, completando la totalidad de datos requeridos en dicho impreso.
- 2) Una vez cumplimentados los impresos, y en el plazo al efecto concedido, los mismos deberán ser entregados al responsable del Departamento correspondiente, quien firmará una copia en señal de recepción que será entregada al trabajador.

- 3) Las personas que en el plazo establecido al efecto no cumplimenten la hoja de solicitud de vacaciones, se entenderá que renuncian a su derecho de petición, quedando la empresa en libertad para su fijación unilateral.
- 4) Finalizado el plazo de solicitudes, los responsables de cada Departamento procederán a la asignación de vacaciones, de acuerdo a las peticiones recibidas y cupos existentes, teniendo en cuenta que tendrán preferencia para la asignación de vacaciones, en igualdad de condiciones las solicitudes por orden de antigüedad en la empresa del trabajador.

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

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

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

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

- ii. Quienes se incorporen a la empresa con posterioridad a las fechas de solicitud de vacaciones, si bien tan sólo en tal caso durante el año correspondiente a dicho ingreso en la compañía.
- iii. Aquellas o aquellos trabajadores que, a pesar de no existir necesidades organizativas o de servicio, deseen voluntariamente disfrutar sus vacaciones fuera del período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, no tendrán derecho a percibir del presente plus especial de vacaciones.

Artículo 37. “TRABAJO EN DÍAS FESTIVOS Y DOMINGOS”

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

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

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

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

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

- 5) En relación con las Fiestas Locales a que hace referencia el Art. 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, se disfrutarán las oficiales del municipio en que se desempeñe la actividad laboral, si es diferente al municipio de ubicación del centro de trabajo, cuando resultase necesario.
- 6) Se establece dos modos de compensación por trabajo en días “festivos”, que será a elección del trabajador ó la trabajadora, y que deberá comunicar a su responsable por escrito posteriormente a la realización de trabajo en dichos días.
 - a. “Opción A)” Las y los trabajadores afectados por el desempeño de trabajo en días “festivos”, podrán elegir un día compensatorio de vacaciones por cada festivo ó domingo trabajado, además por el desempeño de trabajo en esos días, se les abonará las horas trabajadas en días “festivos”, o parte proporcional en su caso, conforme a los importes a este respecto recogidos en las Tablas Salariales del presente Convenio. A

este concepto se le aplicará un incremento salarial conforme se detalla en el “Artículo 20”. INCREMENTO SALARIAL” de este Convenio.

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

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

b. “Opción B)” Las y los trabajadores afectados por el desempeño de trabajo en días “festivos”, se les abonará las horas trabajadas en días “festivos”, o parte proporcional en su caso, con valor/€ superior a las recogidas en la Opción A), y sin tener derecho al día compensatorio de vacaciones por cada uno de los días “festivos” trabajado. Conforme a los importes a este respecto recogidos en las Tablas Salariales del presente Convenio. A este concepto se le aplicará un incremento salarial conforme se detalla en el “Artículo 20”. INCREMENTO SALARIAL” de este Convenio.

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

Artículo 38. “TRABAJO CON PANTALLA”

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

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

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

Artículo 39. “PERMISOS RETRIBUIDOS”

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

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

No se computará dentro del límite anterior la asistencia médica cuando la ó el trabajador acuda a los servicios médicos que tienen la empresa, así como aquellos casos que por su especial relevancia, a juicio de los servicios médicos de la empresa requieran una especial consideración y

dedicación. A estos efectos, los servicios médicos que tiene la empresa facilitarán justificación que acredite tales circunstancias.

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



MOTIVO	DURACIÓN
A. Matrimonio del trabajador/a – Registro pareja de hecho (sólo podrá volver a ser disfrutado si han transcurrido tres años, siempre y cuando se produzca con diferente persona)	20 días naturales (inicio el 1º laborable)
B. Nacimiento de hijos/hijas adicional a las 16 semanas que establece la norma, por nacimiento y cuidado del menor, a disfrutar inmediatamente después al disfrute de las mismas Si la prestación por nacimiento y cuidado del menor se disfrutara de forma fraccionada se sumarían estos días a las primeras seis semanas obligatorias	5 días naturales (inicio el 1º día laborable)
C. El Permiso retribuido por accidente o enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o que precise reposo domiciliario de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, no tiene por qué disfrutarse en días consecutivos, pudiendo alternar estos días mientras dura el hecho causante, previo aviso y acreditación por la persona trabajadora.	3 días laborables
D. Fallecimiento o sepelio de cónyuge, padres/madres, hijos/hijas, hermanos/as o abuelos/as, de grado de consanguinidad	5 días naturales (inicio el 1º laborable)
E. Fallecimiento o sepelio, 1º grado afinidad.	3 días naturales (inicio el 1º laborable)
F. Fallecimiento o sepelio, 2º grado consanguinidad, ó afinidad no recogidos en otros supuestos	2 días laborables
G. Traslado de domicilio habitual	2 días laborables
H. Matrimonio de parientes hasta 2º grado consanguinidad	1 día natural
I. Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal	El tiempo necesario
J. Derechos educativos generales y de formación profesional	El tiempo necesario en la forma regulada por la ley
K. Exámenes	El tiempo necesario en la forma regulada por la ley
*En los siguientes supuestos de la A a la H se tendrá: - 1 día más cuando el desplazamiento deba efectuarse a una provincia limítrofe. - 2 días más en el resto de provincias. - 3 días más cuando lo sea fuera del país (distancia < 3.500 km). - 5 días más cuando lo sea fuera del país, (distancia > 3.500 km). Estos días serán laborables para los apartados C, F, y G, y naturales comenzando en laborable y no computando los festivos para los apartados B, D, E, y H. * A los efectos de lo establecido en este precepto, la pareja de hecho genera los mismos derechos que el matrimonio, debiéndose estar para su conceptualización a la definición que se haga en la normativa correspondiente y siempre y cuando su reconocimiento conste en registro o documento público. *A efectos de cómputo del inicio del disfrute de los días establecidos para cada supuesto, se considerará el primer día de inicio el siguiente al hecho causante contemplado, siempre y cuando él o la trabajadora haya realizado ya el 60% de su jornada.	

Artículo 40. “OTROS PERMISOS”

- 1) Para la atención de enfermedad de menores hasta 12 años de edad se dispondrá, previo aviso y justificación posterior, del tiempo necesario, a condición de recuperar posteriormente el tiempo de ausencia.
- 2) En caso de fallecimiento de cónyuge o hijos/as de la persona trabajadora, sin perjuicio de lo establecido en el Cuadro de Licencias del artículo anterior, podrá solicitar permiso sin retribución, con derecho del puesto de trabajo, por un periodo no superior a tres meses a contar desde la fecha en que se produjo el fallecimiento. Asimismo, se podrá solicitar en caso de enfermedad grave del cónyuge, entendiéndose por esta la que requiera ingreso hospitalario de larga duración, durante el tiempo de hospitalización y/o tratamiento continuado de la enfermedad, acreditado por informe médico competente, en base al perfil y siguiendo los requisitos que establece el Real Decreto 1148/2011. Tendrá la misma consideración la pareja de hecho de la persona trabajadora.

- 3) Aquellos trabajadores que hubiesen disfrutado de dichos tres meses de permiso sin retribución, deberán comunicar su reincorporación al servicio al menos cinco días antes de expirar dicho período, causando baja definitiva si no respetasen esta condición.
- 4) El permiso por lactancia o cuidado del lactante que al personal concede el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores podrá ser sustituido por voluntad del solicitante, por una licencia retribuida de 15 días laborables que habrá de ser disfrutada sin solución de continuidad a continuación del disfrute de la baja por maternidad, y de la prestación por nacimiento y cuidado de menor (dentro de los 9 meses desde la fecha de nacimiento del menor), sumando los 5 días naturales establecidos en el presente convenio como permiso por nacimiento.
Si se optara por disfrutar de la prestación por nacimiento de forma fraccionada, se disfrutará de este permiso de lactancia acumulada a la finalización de las primeras 6 semanas obligatorias, más el permiso por nacimiento de 5 días naturales regulado en el presente convenio.

Artículo 41. “COMPENSACIÓN POR FORMACIÓN”

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

Cuando no sea posible la realización en tiempo de trabajo la formación referida en el párrafo precedente, la empresa podrá planificarla fuera del mismo, en cuyo caso previo consenso con el/la trabajador/a, tendrá que compensar al trabajador/a por tiempo equivalente de descanso o con el importe previsto en el presente Convenio para las horas extraordinarias según "artículo 26" (o, tratándose de trabajadores a tiempo parcial, horas complementarias según el "artículo 17" del convenio).

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

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

Artículo 42. “REGULACIÓN TRABAJO A DISTANCIA”

El teletrabajo constituye una forma innovadora de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa.

A tal efecto, las partes convienen en la posibilidad de que, las posiciones susceptibles de poder teletrabajar, puedan prestar servicios en modalidad de trabajo a distancia, hasta un máximo del 50% de la jornada laboral. Dicha condición será de aplicación para aquellas posiciones susceptibles de teletrabajar y a elección de la persona trabajadora.

En todo caso, la modalidad de trabajo a distancia, se regirá conforme al Protocolo de Teletrabajo/Trabajo a Distancia acordado dentro del Plan de Igualdad estatal de DHL Express Spain así como por la normativa laboral vigente.

CAPITULO V

“ÁREA SOCIAL”

Artículo 43. “AYUDA ESCOLAR”

Para las hijas y los hijos de las personas trabajadoras afectadas por este Convenio, con edades comprendidas entre los 3 y los 16 años, ambos inclusive, se establece una ayuda escolar cuyo importe a este respecto está recogido en las Tablas Salariales del presente Convenio, por hijo/a y año, las cuales se devengarán siempre que se cumpla dicha edad antes del 30 de septiembre, y asimismo se abonarán en la nómina de dicho mes.

A este concepto se le aplicará un incremento salarial conforme se detalla en el “Artículo 20. INCREMENTO SALARIAL” de este Convenio

Artículo 44. “OTRAS AYUDAS Y BECAS”

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

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

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

Artículo 45 “INCAPACIDAD TEMPORAL (IT)”

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

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

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

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

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

Artículo 46. “SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES”

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

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

Los importes a este respecto están recogidos en las Tablas Salariales del presente Convenio. A este concepto se le aplicará un incremento salarial conforme se detalla en el “Artículo 22. INCREMENTO SALARIAL” de este Convenio.

Artículo 47. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Las partes firmantes consideran esencial proteger la seguridad y la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados del trabajo mediante el establecimiento de políticas de prevención laboral eficaces y que sean fruto del necesario consenso entre ambas partes.

En consecuencia, y a la luz de lo establecido en la legislación vigente, consideran prioritario promover la mejora de las condiciones de trabajo y continuar esforzándose en la mejora permanente

de los niveles de formación e información del personal en cuanto puede contribuir a la elevación del nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores del sector.

A estos efectos, la Gestión Preventiva aludida deberá incluir, de manera no exhaustiva, los siguientes aspectos:

a) Vigilancia de la Salud:

Conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas garantizarán a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Se concretará la protección de los trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles, adoptando medidas técnicas u organizativas que garanticen su seguridad y salud. Para tal fin, las empresas estarán obligadas a facilitar un puesto de trabajo que se adapte a las circunstancias específicas del trabajador.

Se acuerda en el presente convenio que, con el fin de fomentar campañas de prevención en materia de salud, establecer las siguientes pruebas adicionales en los reconocimientos médicos anuales:

- Valor de PSA en la analítica de personal masculino.
- Reconocimientos médicos ginecológicos.

B) Protección a la maternidad:

De conformidad a lo establecido en la Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a riesgos para su seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo y el período de lactancia.

Dichas medidas se llevarán a cabo a través de una adaptación de las condiciones y de tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, de acuerdo con los siguientes criterios:

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere la normativa vigente de prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquiera actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización del trabajo nocturno o del trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudiesen influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de Seguridad Social o de las mutuas, con informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

Artículo 48. "FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR/A"

- 1) Si alguna ó algún trabajador fallece fuera de la localidad de su residencia habitual por encontrarse desplazado/a por orden de la empresa, ésta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia habitual.
- 2) Si la o el trabajador fallecido dejara viudo/a y/o hijos menores de 18 años de edad, la empresa les abonará una cantidad igual al importe de dos mensualidades de su "salario base", "Plus DHL", y en su caso "Plus Septiembre", complemento personal de "Antigüedad anterior y posterior 2006", "retribución voluntaria" y "Plus Ad Personam". Esta indemnización se devengará en caso de muerte natural y cualquiera que sea el lugar de fallecimiento.

- 3) Cuando se produzca el fallecimiento fuera de plaza, en función del trabajo y por causa de éste, los gastos de traslado de los restos correrán a cargo de la empresa en la cuantía en que éstos superen las prestaciones que para estos casos tienen establecidas la Seguridad Social.

Artículo 49. “DEFENSA LEGAL DEL PERSONAL”

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

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

Artículo 50. “VESTUARIO”

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

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

Artículo 51. “ANTICIPOS A PLAZO”

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 52. "MULTAS DE TRÁFICO Y PÉRDIDA DE PUNTOS PARA EL COLECTIVO DE TRABAJADORAS/ES DE REPARTO"

- 1) La empresa se hará cargo y abonará las multas producidas por:
 - a. Aquellas derivadas del material y/o vehículos con que se trabaja por exceso de peso
 - b. Aquellas derivadas de estacionamientos indebidos como consecuencia de las propias exigencias de la actividad laboral o indicaciones del superior jerárquico, del vehículo de la Compañía o de aquellos vehículos usados con carácter oficial, en los lugares y en el tiempo de trabajo efectivo
 - c. Que el vehículo no porte la documentación obligatoria, incluida la de la carga que transporta.

*Sin perjuicio de lo anterior, a petición de la persona trabajadora, la empresa valorará el abono de multas por motivos distintos, derivadas de la realización del trabajo.

En los supuestos de las multas recibidas en la dirección de la empresa con responsabilidad de las y los trabajadores, esta estará obligada a comunicar a la o el afectado en tiempo y forma dentro de los plazos establecidos, en los que pueda hacer efectivo la bonificación por pronto pago. En caso contrario, la empresa asumirá el 50% del coste sin aplicar dicha bonificación.

Realizado el pago, la o el conductor incurso en el expediente administrativo estará obligado a colaborar, autorizando a la entidad o tercera persona que designe la Compañía, para la realización de todos los actos necesarios para la impugnación del expediente sancionador hasta agotar todos los recursos a que hubiere lugar. En el caso de que la o el trabajador incurso se negara expresamente a colaborar, la empresa podrá exigir el reembolso de las cuantías abonadas previamente.

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

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

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

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

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

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

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

Se amplía el contenido de dicha protección a las retiradas producidas durante el período "in itinere" con el máximo de una hora de ida y una hora de vuelta, excepción hecha de los casos

de delito contra la seguridad del tráfico, toxicomanía o embriaguez. Se producirá igualmente la recolocación en los criterios establecidos en párrafos anteriores.

- 3) CAP. La empresa asumirá el gasto, gestión y tasas de la renovación de este permiso, considerando a todos los efectos como tiempo de trabajo el tiempo empleado para realizar el curso de renovación. En caso de no realizar el curso en tiempo de trabajo, se estará a lo dispuesto en el "Artículo 40". "COMPENSACIÓN POR FORMACIÓN".
- 4) Renovación "Tarjeta Trabajador/a Tacógrafo Digital". La empresa asumirá el coste, incluidas tasas del personal que requiere la misma que para realizar sus funciones laborales habituales, y/o esporádicas en su caso, por estar a disposición de la empresa su permiso de conducción tipo "C" ó superior.
- 5) Para el personal con categoría distinta a conductor, que pone su carnet a disposición de la empresa para realizar reparto ó recogida, en caso de posibles sanciones ó de pérdida del carnet por puntos, la empresa tendrá para ellos la misma consideración de la que legalmente tenga el colectivo de conductores en relación a la recuperación del permiso de conducir, así como de asunción igualmente de resto de supuestos relacionados en anteriores puntos relacionados del presente "Artículo 50".

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

Artículo 53. "CAPACIDAD DISMINUIDA"

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

Artículo 54. "ENVÍOS GRATUITOS"

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

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

Artículo 55. "MEJORAS NAVIDAD"

- a) La Empresa entregará a cada persona trabajadora en el mes de diciembre de cada año, una "cesta" con variedad de productos navideños.
- b) La Empresa entregará a cada persona trabajadora en el mes de diciembre de cada año, una tarjeta regalo con valor de 30€, por cada hija/o con edad de hasta 10 años incluidos.

Las mejoras recogidas en los puntos anteriores serán tramitadas en nóminas con la fiscalidad correspondiente.

Artículo 56. "PREMIOS PERMANENCIA EMPRESA"

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

Dichos premios están relacionados y recogidos en las Tablas Salariales del presente Convenio. A este concepto se le aplicará un incremento salarial conforme se detalla en el "Artículo 20". INCREMENTO SALARIAL" de este Convenio.

De igual forma, se establece un día más de vacaciones, no consolidable, para aquellos empleados que cumplan 30 y 35 años de antigüedad. Dicho día se generará solo en los años en los que se genere la citada antigüedad en la compañía. Será de aplicación a aquellos empleados que cumplan dicha antigüedad a partir de la firma del presente Convenio.

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

Artículo 57. “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 Convenios, 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 58. “MEJORAS FISCALES”

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

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

Artículo 59. “CLAÚSULAS DE CREACIÓN Y ESTABILIDAD DE EMPLEO”

- 1) Las y los trabajadoras fijos de plantilla tendrán preferencia a permanecer en el puesto de trabajo con respecto al resto de la contratación. Todo ello debe realizarse, incluso si fuese necesario para tal fin, con el traslado o recolocación de los trabajadores en otro centro de trabajo, u otra empresa.
- 2) Ante cualquier planteamiento de afectación colectiva, la empresa se compromete a abrir previamente a la ejecución de cualquier medida, una mesa de negociación no sujeta a plazos legales, con voluntad manifiesta de llegar a un consenso con la RLT.
- 3) A partir de la firma del presente Convenio, se establece el acuerdo entre las partes para la realización de contratos Formativos y Prácticas. Dichos contratos se registrarán por la normativa legal vigente.
- 4) Con la finalidad de mantener la estabilidad y la calidad en el empleo y se establece que sobre el total del personal de cada uno de los centros de trabajo de la empresa, las contrataciones de

duración determinada (con ese genérico queda todo recogido y más claro), y por ETT's, no podrán exceder, con respecto al número total de trabajadores, en cada uno de los centros, en los siguientes porcentajes:

- Centro de la Empresa de hasta 50 trabajadoras/es = tope 35%
- Centro de la Empresa de 50 hasta 100 trabajadoras/es = tope 30%
- Centro de la Empresa de más de 100 trabajadoras/es = tope 25%

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

- 5) "Salarios de Referencia". Se establece el mínimo del 75% de la plantilla propia de la empresa en la CCAA de Madrid, que debe encontrarse ya regulada en niveles económicos igual o superior a los fijados para los "Salarios de Referencia", recogidos en el "Artículo 20.2" del presente Convenio. Excluyéndose del cómputo del porcentaje los contratos relevo por jubilación parcial.
- 6) Para superar los límites establecidos en los puntos 4) y 5) anteriores, deberá contar con el acuerdo de los representantes de los trabajadores. En el supuesto del tope establecido en el punto 5) anterior, las partes manifiestan de forma expresa su compromiso en la agilización del consenso de modificación en dicho porcentaje, para no limitar la contratación propia de empresa.

Artículo 60. "REGIMEN DISCIPLINARIO"

A este respecto se estará a lo dispuesto en el "II Acuerdo General de Transportes de Mercancía por Carretera (B.O.E. nº 76/2012, de 29 de marzo)" o acuerdo del mismo ámbito que lo sustituya, así como en lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior, antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves las empresas comunicarán su propósito a las y los trabajadores interesados, con el fin de que si lo desean puedan éstos exponer por escrito, en el plazo de tres días hábiles, lo que al respecto estimen oportuno. Así mismo esta comunicación se realizará a las y los representantes sindicales.

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

Artículo 61. "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.

Las personas trabajadoras afectas por el presente Convenio, les es de aplicación el Plan de Igualdad estatal acordado en DHL Express Spain Y en el mismo orden, las partes hacen mención expresa a la apertura inminente del proceso de revaluación y actualización del "Plan de Igualdad" estatal existente en DHL EXPRESS SPAIN, o acuerdo del mismo ámbito y rango que lo sustituya.

Artículo 62. "MOVILIDAD GEOGRÁFICA"

- 1) Se estará a lo dispuesto en el "Artículo 40" del E.T., en cuanto se refiere a los traslados del personal que exija cambio de residencia y provincia.
- 2) En los casos de traslado dentro de la CCAA de Madrid, que no precise cambio de residencia y/o provincia, se abrirá negociaciones al respecto entre las partes para cuantificar el posible perjuicio y/o mayor tiempo invertido.
- 3) De conformidad y sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 40 del E.T., las y los trabajadores deberán ser informados de cualquier tipo de movilidad geográfica con una antelación suficiente de su efectividad, que no podrá ser inferior a 30 días naturales.

- 4) En el caso de desplazamientos temporales superior a tres meses, el ó la trabajadora, tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como permiso los días de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

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

Artículo 63. “DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES”

- 1) Las reuniones de los trabajadores en asamblea se regirán por lo dispuesto en el Capítulo II (Del derecho de reunión) del Título II del Estatuto de los Trabajadores.
- 2) Las Empresas permitirán en toda su amplitud las tareas de afiliación, propaganda e información sindicales, con tal de que éstas no alteren el proceso de trabajo en circunstancias normales.
- 3) Las y los delegados de personal, miembros del Comité de Empresa, o Delegada/o Sindical afectados por el presente Convenio, independientemente del número de la plantilla, dispondrán de 40 horas sindicales al mes. La utilización de dichas horas no supondrá ningún perjuicio social, ni económico.
- 4) Las horas sindicales podrán ser acumuladas entre cualquiera de las y los delegados de personal, miembros del comité de empresa, o Delegada/o Sindical del mismo centro de trabajo, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin ningún perjuicio social, ni económico.
- 5) La acumulación de horas sindicales a nivel superior de centro trabajo, será con la conformidad de la Secciones Sindicales Estatales constituidas, o en su defecto del sindicato correspondiente, pudiendo hacerse dicha acumulación en niveles superiores al de centro de trabajo y en el ámbito de la empresa.
- 6) Se acuerda dotar a la RLT de cada centro, del siguiente material necesario para el desarrollo de su actividad:
 - a. Un Local adecuado, para el CE y/o Sección Sindical, dependiendo conformación CE.
 - b. Material fungible de oficina necesario.
 - c. Una Línea telefónica.
 - d. Un Equipo informático (CPU y monitor) e impresora.
 - e. Cuenta de correo electrónico.
 - f. Mobiliario, cubriendo las necesidades de sillas, mesas y al menos un armario con cierre de seguridad por la necesaria custodia correspondiente de documentación privada y sensible.

"TABLAS SALARIALES 2022, 2023, 2024 Y 2025"
 "2º CONVENIO DHL EXPRESS SPAIN SLU CENTROS CCAA DE MADRID"

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

TABLAS AÑO 2022 MAD		
CATEGORÍAS	SALARIO EUROS/MES**	BIENIO EUROS/MES
GRUPO I - Personal superior o técnico:		
Jefe/a superior	1.631,01 €	42,33 €
Ingenieros/as y licenciados/as	1.588,72 €	42,33 €
Ingenieros/as técnicos y auxiliares titulados/as	1.483,00 €	42,33 €
GRUPO II - Personal administrativo:		
Jefe/a de sección	1.516,87 €	42,33 €
Jefe/a de negociado	1.504,14 €	42,33 €
Jefe/a tráfico, agencias de cargas completas	1.504,14 €	42,33 €
Oficial de primera	1.483,00 €	42,33 €
Oficial de segunda	1.461,85 €	38,78 €
Auxiliar administrativo/a	1.440,73 €	38,78 €
GRUPO III - Personal de movimiento:		
Jefe/a de tráfico de primera	1.504,14 €	42,33 €
Encargado/a general y jefe/a de tráfico de segunda	1.478,78 €	42,33 €
Encargado/a de almacén	1.457,64 €	38,78 €
Capataz	1.453,42 €	38,78 €
Conductor/a mecánico/a	1.463,02 €	38,78 €
Conductor/a *	1.456,02 €	38,78 €
Mozo/a especializado *	1.447,58 €	38,78 €
Mozo/a ordinario *	1.433,39 €	38,78 €
GRUPO IV - Personal Subalterno:		
Cobrador/a	1.425,10 €	38,78 €
Personal de centralita	1.425,10 €	38,78 €
Mozo/a especializado de taller *	1.447,58 €	38,78 €
Mozo/a ordinario de taller *	1.433,39 €	38,78 €
Nota: Importe quinquenio doble del bienio para cada categoría profesional		
*El salario diario pasa a ser mensual para las categorías de conductor, mozos y mozos especializados		
**SALARIO: incluye Salario Base + Plus convenio		
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa		31.458,97 €
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa en transporte de mercancías peligrosas		33.512,98 €
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez		47.184,91 €
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez en transporte de mercancías peligrosas		50.264,17 €

TABLAS AÑO 2023 MAD		
CATEGORÍAS	SALARIO EUROS/MES**	BIENIO EUROS/MES
GRUPO I - Personal superior o técnico:		
Jefe/a superior	1.671,78 €	43,39 €
Ingenieros/as y licenciados/as	1.628,44 €	43,39 €
Ingenieros/as técnicos y auxiliares titulados/as	1.520,08 €	43,39 €
GRUPO II – Personal administrativo:		
Jefe/a de sección	1.554,79 €	43,39 €
Jefe/a de negociado	1.541,74 €	43,39 €
Jefe/a tráfico, agencias de cargas completas	1.541,74 €	43,39 €
Oficial de primera	1.520,08 €	43,39 €
Oficial de segunda	1.498,39 €	39,75 €
Auxiliar administrativo/a	1.476,75 €	39,75 €
GRUPO III – Personal de movimiento:		
jefe/a de tráfico de primera	1.541,74 €	43,39 €
Encargado/a general y jefe/a de tráfico de segunda	1.515,75 €	43,39 €
Encargado/a de almacén	1.494,08 €	39,75 €
Capataz	1.489,76 €	39,75 €
Conductor/a mecánico/a	1.499,60 €	39,75 €
Conductor/a *	1.492,42 €	39,75 €
Mozo/a especializado *	1.483,77 €	39,75 €
Mozo/a ordinario *	1.469,23 €	39,75 €
GRUPO IV – Personal Subalterno:		
Cobrador/a	1.460,73 €	39,75 €
Personal de centralita	1.460,73 €	39,75 €
Mozo/a especializado de taller *	1.483,77 €	39,75 €
Mozo/a ordinario de taller *	1.469,23 €	39,75 €
Nota: Importe quinquenio doble del bienio para cada categoría profesional		
*El salario diario pasa a ser mensual para las categorías de conductor, mozos y mozos especializados		
**SALARIO: incluye Salario Base + Plus convenio		
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa		32.245,44 €
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa en transporte de mercancías peligrosas		34.350,81 €
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez		48.364,53 €
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez en transporte de mercancías peligrosas		51.520,77 €

TABLAS AÑO 2024 MAD		
CATEGORÍAS	SALARIO EUROS/MES**	BIENIO EUROS/MES
GRUPO I - Personal superior o técnico:		
Jefe/a superior	1.705,22 €	44,26 €
Ingenieros/as y licenciados/as	1.661,01 €	44,26 €
Ingenieros/as técnicos y auxiliares titulados/as	1.550,48 €	44,26 €
GRUPO II – Personal administrativo:		
Jefe/a de sección	1.585,89 €	44,26 €
Jefe/a de negociado	1.572,58 €	44,26 €
Jefe/a tráfico, agencias de cargas completas	1.572,58 €	44,26 €
Oficial de primera	1.550,48 €	44,26 €
Oficial de segunda	1.528,36 €	40,55 €
Auxiliar administrativo/a	1.506,28 €	40,55 €
GRUPO III – Personal de movimiento:		
Jefe/a de tráfico de primera	1.572,58 €	44,26 €
Encargado/a general y jefe/a de tráfico de segunda	1.546,07 €	44,26 €
Encargado/a de almacén	1.523,96 €	40,55 €
Capataz	1.519,55 €	40,55 €
Conductor/a mecánico/a	1.529,59 €	40,55 €
Conductor/a *	1.522,27 €	40,55 €
Mozo/a especializado *	1.513,44 €	40,55 €
Mozo/a ordinario *	1.498,61 €	40,55 €
GRUPO IV – Personal Subalterno:		
Cobrador/a	1.489,94 €	40,55 €
Personal de centralita	1.489,94 €	40,55 €
Mozo/a especializado de taller *	1.513,44 €	40,55 €
Mozo/a ordinario de taller *	1.498,61 €	40,55 €
Nota: Importe quinquenio doble del bienio para cada categoría profesional		
*El salario diario pasa a ser mensual para las categorías de conductor, mozos y mozos especializados		
**SALARIO: incluye Salario Base + Plus convenio		
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa		32.890,35 €
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa en transporte de mercancías peligrosas		35.037,82 €
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez		49.331,82 €
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez en transporte de mercancías peligrosas		52.551,19 €

TABLAS AÑO 2025 MAD		
CATEGORÍAS	SALARIO EUROS/MES**	BIENIO EUROS/MES
GRUPO I - Personal superior o técnico:		
Jefe/a superior	1.739,32 €	45,15 €
Ingenieros/as y licenciados/as	1.694,23 €	45,15 €
Ingenieros/as técnicos y auxiliares titulados/as	1.581,49 €	45,15 €
GRUPO II – Personal administrativo:		
Jefe/a de sección	1.617,60 €	45,15 €
Jefe/a de negociado	1.604,03 €	45,15 €
Jefe/a tráfico, agencias de cargas completas	1.604,03 €	45,15 €
Oficial de primera	1.581,49 €	45,15 €
Oficial de segunda	1.558,93 €	41,36 €
Auxiliar administrativo/a	1.536,41 €	41,36 €
GRUPO III – Personal de movimiento:		
Jefe/a de tráfico de primera	1.604,03 €	45,15 €
Encargado/a general y jefe/a de tráfico de segunda	1.576,99 €	45,15 €
Encargado/a de almacén	1.554,44 €	41,36 €
Capataz	1.549,95 €	41,36 €
Conductor/a mecánico/a	1.560,18 €	41,36 €
Conductor/a *	1.552,71 €	41,36 €
Mozo/a especializado *	1.543,71 €	41,36 €
Mozo/a ordinario *	1.528,59 €	41,36 €
GRUPO IV – Personal Subalterno:		
Cobrador/a	1.519,74 €	41,36 €
Personal de centralita	1.519,74 €	41,36 €
Mozo/a especializado de taller *	1.543,71 €	41,36 €
Mozo/a ordinario de taller *	1.528,59 €	41,36 €
Nota: Importe quinquenio doble del bienio para cada categoría profesional		
*El salario diario pasa a ser mensual para las categorías de conductor, mozos y mozos especializados		
**SALARIO: incluye Salario Base + Plus convenio		
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa		33.548,16 €
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa en transporte de mercancías peligrosas		35.738,58 €
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez		50.318,45 €
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez en transporte de mercancías peligrosas		53.602,21 €

TABLAS Salario Referencia 2022-2025 MAD

NIVELES	2022	2023	2024	2025
Nivel I. Jefe Sección, Negociado y Técnicos	30.565,52	31.329,66	31.956,26	32.595,38
Nivel II. Jefe Tráfico, encargados, Capataz, Jefe Taller, Oficial 1º Admto.	29.176,19	29.905,60	30.503,71	31.113,78
Nivel III. Oficial 2º Admto., y Aux. Admto.	28.203,64	28.908,73	29.486,91	30.076,65
Nivel IV. Telefonista, Mozo, Mozo Especialista, Auxiliar Basculero, Carretillero, Conductor, Conductor Furgoneta, Mozo/a Especializado y de taller, Peón	27.092,17	27.769,47	28.324,86	28.891,36

Plus Septiembre	2022	2023	2024	2025
Se abona en nómina de septiembre	925	1.025	1.125	1.225

Plus Comida	2022	2023	2024	2025
Nómina y Cheque Comida: €/día trabajado	9,30	9,60	9,80	10,0

Quebranto Moneda	2022	2023	2024	2025
€/año	372,97	382,29	389,94	397,74

Kilometraje	2022	2023	2024	2025
€/Km.	0,3285	0,3367	0,3434	0,3503

Plus Especial Vacaciones (Si no disfrute vacaciones del 1/6 a 30/9)	2022	2023	2024	2025
De mayo y octubre:	334,74	343,11	349,97	356,97
Resto año:	405,22	415,35	423,66	432,13

Ayuda Escolar	2022	2023	2024	2025
€/año por niño entre 3 y 16 años	60,00	61,50	62,73	63,98

Teletrabajo *	2022	2023	2024	2025
Máximo 50% de la Jornada. Voluntariedad	17,00	17,43	17,77	18,13

Plus Presencia *	2022	2023	2024	2025
Para trabajadores/as no susceptibles de teletrabajo y los que renuncien al mismo	35,00	35,88	36,59	37,32

*Aplicación a partir de julio 2022

"PREMIOS PERMANENCIA EMPRESA"	Importe 2022*	Importe 2023*	Importe 2024*	Importe 2025*	Vacaciones**
Premio antigüedad 15 años	167,01	171,19	174,61	178,10	2
Premio antigüedad 25 años	167,01	171,19	174,61	178,10	3
Premio antigüedad 30 años					1
Premio antigüedad 35 años					1
* Importe Neto					
** Vacaciones no consolidables					
*** Noches de hotel por un valor de 300€					

"TABLA NOCTURNIDAD"						
NIVELES 2022	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5º Año	6º Año
I	2,55 €	4,44 €	4,81 €	5,23 €	6,28 €	7,31 €
II	2,52 €	4,26 €	4,61 €	4,98 €	6,14 €	7,31 €
III	2,47 €	4,16 €	4,50 €	4,80 €	4,94 €	5,08 €
IV	2,43 €	4,04 €	4,35 €	4,64 €	4,85 €	5,08 €

**De 22:00 a 7:00 Importe por hora o fracción de hora trabajada*

"TABLA TRABAJO EN SÁBADO"						
NIVELES 2022	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5º Año	6º Año
I	2,46 €	2,71 €	2,96 €	3,23 €	3,43 €	3,61 €
II	2,37 €	2,59 €	2,85 €	3,06 €	3,26 €	3,45 €
III	2,36 €	2,54 €	2,76 €	2,96 €	2,99 €	3,03 €
IV	2,31 €	2,48 €	2,68 €	2,85 €	2,89 €	2,91 €

**Importe por hora o fracción de hora trabajada*

"TABLA HORAS EXTRAS"						
NIVELES 2022	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5º Año	6º Año
I	15,75 €	18,20 €	20,65 €	23,10 €	25,55 €	28,00 €
II	15,41 €	17,92 €	20,44 €	22,96 €	25,48 €	28,00 €
III	15,17 €	16,67 €	18,17 €	19,67 €	21,17 €	22,68 €
IV	15,00 €	16,53 €	18,07 €	19,60 €	21,14 €	22,68 €

**Importe por hora o fracción de hora trabajada*

"HORAS EXTRAS FESTIVAS" - (Opción A)						
NIVELES 2022	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5º Año	6º Año
I	18,62 €	20,49 €	22,34 €	24,20 €	26,69 €	29,09 €
II	17,98 €	19,68 €	21,39 €	23,09 €	26,12 €	29,09 €
III	17,81 €	19,29 €	20,81 €	22,30 €	22,98 €	23,58 €
IV	17,48 €	18,81 €	20,14 €	21,45 €	22,55 €	23,58 €

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

"HORAS EXTRAS FESTIVAS" - (Opción B)						
NIVELES 2022	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5º Año	6º Año
I	30,72 €	33,81 €	36,86 €	39,93 €	44,03 €	47,99 €
II	29,66 €	32,48 €	35,30 €	38,10 €	43,10 €	47,99 €
III	29,39 €	31,83 €	34,33 €	36,79 €	37,91 €	38,90 €
IV	28,85 €	31,04 €	33,23 €	35,39 €	37,21 €	38,90 €

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

TABLAS 2023

"TABLA NOCTURNIDAD"						
NIVELES 2023	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5º Año	6º Año
I	2,61 €	4,55 €	4,93 €	5,36 €	6,43 €	7,49 €
II	2,58 €	4,36 €	4,73 €	5,10 €	6,29 €	7,49 €
III	2,53 €	4,26 €	4,61 €	4,92 €	5,06 €	5,21 €
IV	2,49 €	4,14 €	4,46 €	4,75 €	4,97 €	5,21 €

*De 22:00 a 7:00 Importe por hora o fracción de hora trabajada

"TABLA TRABAJO EN SÁBADO"						
NIVELES 2023	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5º Año	6º Año
I	2,52 €	2,78 €	3,04 €	3,31 €	3,52 €	3,71 €
II	2,43 €	2,65 €	2,92 €	3,14 €	3,34 €	3,54 €
III	2,42 €	2,60 €	2,83 €	3,04 €	3,07 €	3,10 €
IV	2,37 €	2,54 €	2,75 €	2,92 €	2,96 €	2,98 €

*Importe por hora o fracción de hora trabajada

"TABLA HORAS EXTRAS"						
NIVELES 2023	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5º Año	6º Año
I	16,15 €	18,66 €	21,17 €	23,68 €	26,19 €	28,70 €
II	15,79 €	18,37 €	20,95 €	23,53 €	26,12 €	28,70 €
III	15,55 €	17,09 €	18,62 €	20,16 €	21,70 €	23,24 €
IV	15,37 €	16,94 €	18,52 €	20,09 €	21,67 €	23,24 €

*Importe por hora o fracción de hora trabajada

"HORAS EXTRAS FESTIVAS" - (Opción A)						
NIVELES 2023	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5º Año	6º Año
I	19,08 €	21,00 €	22,90 €	24,81 €	27,35 €	29,81 €
II	18,42 €	20,18 €	21,93 €	23,67 €	26,78 €	29,81 €
III	18,26 €	19,77 €	21,33 €	22,85 €	23,55 €	24,17 €
IV	17,92 €	19,28 €	20,65 €	21,98 €	23,11 €	24,17 €

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

"HORAS EXTRAS FESTIVAS" - (Opción B)						
NIVELES 2023	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5º Año	6º Año
I	31,49 €	34,65 €	37,78 €	40,93 €	45,13 €	49,19 €
II	30,40 €	33,29 €	36,18 €	39,05 €	44,18 €	49,19 €
III	30,12 €	32,63 €	35,19 €	37,71 €	38,86 €	39,88 €
IV	29,57 €	31,82 €	34,06 €	36,27 €	38,14 €	39,88 €

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

TABLAS 2024

"TABLA NOCTURNIDAD"						
NIVELES 2024	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5º Año	6º Año
I	2,66 €	4,64 €	5,03 €	5,46 €	6,56 €	7,64 €
II	2,63 €	4,45 €	4,82 €	5,20 €	6,42 €	7,64 €
III	2,58 €	4,35 €	4,70 €	5,02 €	5,16 €	5,31 €
IV	2,54 €	4,23 €	4,55 €	4,85 €	5,07 €	5,31 €

**De 22:00 a 7:00 Importe por hora o fracción de hora trabajada*

"TABLA TRABAJO EN SÁBADO"						
NIVELES 2024	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5º Año	6º Año
I	2,57 €	2,84 €	3,10 €	3,38 €	3,59 €	3,78 €
II	2,48 €	2,71 €	2,98 €	3,20 €	3,40 €	3,61 €
III	2,47 €	2,65 €	2,89 €	3,10 €	3,13 €	3,16 €
IV	2,42 €	2,60 €	2,80 €	2,98 €	3,02 €	3,04 €

**Importe por hora o fracción de hora trabajada*

"TABLA HORAS EXTRAS"						
NIVELES 2024	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5º Año	6º Año
I	16,47 €	19,03 €	21,59 €	24,15 €	26,71 €	29,27 €
II	16,11 €	18,74 €	21,37 €	24,01 €	26,64 €	29,27 €
III	15,86 €	17,43 €	19,00 €	20,57 €	22,14 €	23,71 €
IV	15,68 €	17,28 €	18,89 €	20,49 €	22,10 €	23,71 €

**Importe por hora o fracción de hora trabajada*

"HORAS EXTRAS FESTIVAS" - (Opción A)						
NIVELES 2024	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5º Año	6º Año
I	19,46 €	21,42 €	23,36 €	25,30 €	27,90 €	30,41 €
II	18,79 €	20,58 €	22,37 €	24,14 €	27,31 €	30,41 €
III	18,62 €	20,17 €	21,75 €	23,31 €	24,02 €	24,65 €
IV	18,28 €	19,67 €	21,06 €	22,42 €	23,58 €	24,65 €

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

"HORAS EXTRAS FESTIVAS" - (Opción B)						
NIVELES 2024	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5º Año	6º Año
I	32,12 €	35,35 €	38,54 €	41,75 €	46,03 €	50,17 €
II	31,01 €	33,96 €	36,91 €	39,83 €	45,07 €	50,17 €
III	30,73 €	33,28 €	35,89 €	38,46 €	39,63 €	40,67 €
IV	30,16 €	32,45 €	34,75 €	37,00 €	38,90 €	40,67 €

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

TABLAS 2025

"TABLA NOCTURNIDAD"						
NIVELES 2025	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5º Año	6º Año
I	2,72 €	4,73 €	5,13 €	5,57 €	6,69 €	7,79 €
II	2,68 €	4,54 €	4,92 €	5,31 €	6,55 €	7,79 €
III	2,64 €	4,44 €	4,80 €	5,12 €	5,26 €	5,42 €
IV	2,59 €	4,31 €	4,64 €	4,95 €	5,17 €	5,42 €

*De 22:00 a 7:00 Importe por hora o fracción de hora trabajada

"TABLA TRABAJO EN SÁBADO"						
NIVELES 2025	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5º Año	6º Año
I	2,62 €	2,89 €	3,16 €	3,45 €	3,66 €	3,85 €
II	2,53 €	2,76 €	3,04 €	3,26 €	3,47 €	3,68 €
III	2,52 €	2,71 €	2,95 €	3,16 €	3,19 €	3,23 €
IV	2,47 €	2,65 €	2,86 €	3,04 €	3,08 €	3,10 €

*Importe por hora o fracción de hora trabajada

"TABLA HORAS EXTRAS"						
NIVELES 2025	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5º Año	6º Año
I	16,80 €	19,41 €	22,02 €	24,63 €	27,24 €	29,86 €
II	16,43 €	19,11 €	21,80 €	24,49 €	27,17 €	29,86 €
III	16,18 €	17,78 €	19,38 €	20,98 €	22,58 €	24,18 €
IV	15,99 €	17,63 €	19,27 €	20,90 €	22,54 €	24,18 €

*Importe por hora o fracción de hora trabajada

"HORAS EXTRAS FESTIVAS" - (Opción A)						
NIVELES 2025	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5º Año	6º Año
I	19,85 €	21,85 €	23,82 €	25,81 €	28,46 €	31,02 €
II	19,17 €	20,99 €	22,81 €	24,63 €	27,86 €	31,02 €
III	18,99 €	20,57 €	22,19 €	23,78 €	24,50 €	25,14 €
IV	18,64 €	20,06 €	21,48 €	22,87 €	24,05 €	25,14 €

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

"HORAS EXTRAS FESTIVAS" - (Opción B)						
NIVELES 2025	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5º Año	6º Año
I	32,76 €	36,05 €	39,31 €	42,59 €	46,95 €	51,18 €
II	31,63 €	34,64 €	37,64 €	40,63 €	45,97 €	51,18 €
III	31,34 €	33,95 €	36,61 €	39,23 €	40,43 €	41,49 €
IV	30,76 €	33,10 €	35,44 €	37,74 €	39,68 €	41,49 €

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

Progresión Plus DHL Año 2022						
CATEGORÍAS	Plus DHL 1º Año 17%	Plus DHL 2º Año 25%	Plus DHL 3º Año 45%	Plus DHL 4º Año 53%	Plus DHL 5º Año 78%	Plus DHL 6º Año 100%
GRUPO I - Personal superior o técnico:						
Ingenieros/as técnicos y auxiliares titulados/as	94,30 €	138,67 €	249,61 €	293,99 €	432,66 €	554,70 €
GRUPO II – Personal administrativo:						
Jefe/a de sección	88,54 €	130,21 €	234,37 €	276,04 €	406,25 €	520,83 €
Jefe/a de negociado	90,71 €	133,39 €	240,10 €	282,79 €	416,18 €	533,56 €
Jefe/a tráfico, agencias de cargas completas	74,96 €	110,24 €	198,42 €	233,70 €	343,94 €	440,94 €
Oficial de primera	78,55 €	115,52 €	207,93 €	244,90 €	360,42 €	462,08 €
Oficial de segunda	71,13 €	104,60 €	188,28 €	221,75 €	326,35 €	418,40 €
Auxiliar administrativo/a	74,72 €	* Progresión Profesional a Oficial de Segunda al 2º año				
GRUPO III – Personal de movimiento:						
Encargado/a general y jefe/a de tráfico	79,27 €	116,57 €	209,83 €	247,14 €	363,71 €	466,30 €
Encargado/a de almacén	82,87 €	121,86 €	219,35 €	258,34 €	380,20 €	487,44 €
Capataz	83,58 €	122,91 €	221,25 €	260,58 €	383,49 €	491,66 €
Conductor/a mecánico/a	58,33 €	85,78 €	154,40 €	181,85 €	267,63 €	343,12 €
Conductor/a	59,52 €	87,53 €	157,56 €	185,57 €	273,10 €	350,13 €
Mozo/a especializado	60,96 €	89,64 €	161,35 €	190,04 €	279,68 €	358,57 €
Mozo/a ordinario	* Progresión Profesional a Mozo Especializado al 1º año					
GRUPO IV – Personal Subalterno:						
Personal de centralita	64,78 €	95,26 €	171,47 €	201,95 €	297,21 €	381,04 €
Mozo/a especializado de taller	60,96 €	89,64 €	161,35 €	190,04 €	279,68 €	358,57 €
Mozo/a ordinario de taller	* Progresión Profesional a Mozo Especializado de Taller al 1º año					

* Nota: importe mensual a tiempo completo

Progresión Plus DHL Año 2023						
CATEGORÍAS	Plus DHL 1º Año 17%	Plus DHL 2º Año 25%	Plus DHL 3º Año 45%	Plus DHL 4º Año 53%	Plus DHL 5º Año 78%	Plus DHL 6º Año 100%
GRUPO I - Personal superior o técnico:						
Ingenieros/as técnicos y auxiliares titulados/as	96,66 €	142,14 €	255,85 €	301,34 €	443,48 €	568,56 €
GRUPO II – Personal administrativo:						
Jefe/a de sección	90,76 €	133,46 €	240,23 €	282,94 €	416,41 €	533,85 €
Jefe/a de negociado	92,97 €	136,73 €	246,11 €	289,86 €	426,58 €	546,90 €
Jefe/a tráfico, agencias de cargas completas	76,83 €	112,99 €	203,38 €	239,54 €	352,53 €	451,97 €
Oficial de primera	80,52 €	118,41 €	213,13 €	251,02 €	369,43 €	473,63 €
Oficial de segunda	72,91 €	107,21 €	192,99 €	227,29 €	334,51 €	428,86 €
Auxiliar administrativo/a	76,59 €	* Progresión Profesional a Oficial de Segunda al 2º año				
GRUPO III – Personal de movimiento:						
Encargado/a general y jefe/a de tráfico	81,25 €	119,49 €	215,08 €	253,32 €	372,80 €	477,95 €
Encargado/a de almacén	84,94 €	124,91 €	224,83 €	264,80 €	389,71 €	499,63 €
Capataz	85,67 €	125,99 €	226,78 €	267,09 €	393,08 €	503,95 €
Conductor/a mecánico/a	59,79 €	87,92 €	158,26 €	186,40 €	274,33 €	351,70 €
Conductor/a	61,01 €	89,72 €	161,50 €	190,21 €	279,93 €	358,88 €
Mozo/a especializado	62,48 €	91,88 €	165,39 €	194,79 €	286,67 €	367,53 €
Mozo/a ordinario	* Progresión Profesional a Mozo Especializado al 1º año					
GRUPO IV – Personal Subalterno:						
Personal de centralita	66,40 €	97,64 €	175,76 €	207,00 €	304,64 €	390,57 €
Mozo/a especializado de taller	62,48 €	91,88 €	165,39 €	194,79 €	286,67 €	367,53 €
Mozo/a ordinario de taller	* Progresión Profesional a Mozo Especializado de Taller al 1º año					

* Nota: importe mensual a tiempo completo

Progresión Plus DHL Año 2024						
CATEGORÍAS	Plus DHL 1º Año 17%	Plus DHL 2º Año 25%	Plus DHL 3º Año 45%	Plus DHL 4º Año 53%	Plus DHL 5º Año 78%	Plus DHL 6º Año 100%
GRUPO I - Personal superior o técnico:						
Ingenieros/as técnicos y auxiliares titulados/as	98,59 €	144,98 €	260,97 €	307,37 €	452,35 €	579,94 €
GRUPO II - Personal administrativo:						
Jefe/a de sección	92,57 €	136,13 €	245,04 €	288,60 €	424,73 €	544,53 €
Jefe/a de negociado	94,83 €	139,46 €	251,03 €	295,66 €	435,12 €	557,84 €
Jefe/a tráfico, agencias de cargas completas	78,37 €	115,25 €	207,45 €	244,33 €	359,58 €	461,01 €
Oficial de primera	82,13 €	120,77 €	217,39 €	256,04 €	376,82 €	483,10 €
Oficial de segunda	74,36 €	109,36 €	196,85 €	231,84 €	341,20 €	437,43 €
Auxiliar administrativo/a	78,12 €	* Progresión Profesional a Oficial de Segunda al 2º año				
GRUPO III - Personal de movimiento:						
Encargado/a general y jefe/a de tráfico	82,88 €	121,88 €	219,38 €	258,38 €	380,26 €	487,51 €
Encargado/a de almacén	86,64 €	127,41 €	229,33 €	270,10 €	397,50 €	509,62 €
Capataz	87,38 €	128,51 €	231,31 €	272,43 €	400,94 €	514,03 €
Conductor/a mecánico/a	60,98 €	89,68 €	161,43 €	190,13 €	279,81 €	358,73 €
Conductor/a	62,23 €	91,51 €	164,73 €	194,01 €	285,52 €	366,06 €
Mozo/a especializado	63,73 €	93,72 €	168,70 €	198,69 €	292,41 €	374,88 €
Mozo/a ordinario	* Progresión Profesional a Mozo Especializado al 1º año					
GRUPO IV - Personal Subalterno:						
Personal de centralita	67,72 €	99,59 €	179,27 €	211,14 €	310,74 €	398,38 €
Mozo/a especializado de taller	63,73 €	93,72 €	168,70 €	198,69 €	292,41 €	374,88 €
Mozo/a ordinario de taller	* Progresión Profesional a Mozo Especializado de Taller al 1º año					

* Nota: importe mensual a tiempo completo

Progresión Plus DHL Año 2025						
CATEGORÍAS	Plus DHL 1º Año 17%	Plus DHL 2º Año 25%	Plus DHL 3º Año 45%	Plus DHL 4º Año 53%	Plus DHL 5º Año 78%	Plus DHL 6º Año 100%
GRUPO I - Personal superior o técnico:						
Ingenieros/as técnicos y auxiliares titulados/as	100,56 €	147,88 €	266,19 €	313,51 €	461,40 €	591,53 €
GRUPO II - Personal administrativo:						
Jefe/a de sección	94,42 €	138,86 €	249,94 €	294,37 €	433,23 €	555,42 €
Jefe/a de negociado	96,73 €	142,25 €	256,05 €	301,57 €	443,82 €	569,00 €
Jefe/a tráfico, agencias de cargas completas	79,94 €	117,56 €	211,60 €	249,22 €	366,78 €	470,23 €
Oficial de primera	83,77 €	123,19 €	221,74 €	261,16 €	384,35 €	492,76 €
Oficial de segunda	75,85 €	111,55 €	200,78 €	236,48 €	348,02 €	446,18 €
Auxiliar administrativo/a	79,68 €	* Progresión Profesional a Oficial de Segunda al 2º año				
GRUPO III - Personal de movimiento:						
Encargado/a general y jefe/a de tráfico	84,53 €	124,32 €	223,77 €	263,55 €	387,86 €	497,26 €
Encargado/a de almacén	88,37 €	129,95 €	233,92 €	275,50 €	405,45 €	519,81 €
Capataz	89,13 €	131,08 €	235,94 €	277,88 €	408,96 €	524,31 €
Conductor/a mecánico/a	62,20 €	91,48 €	164,66 €	193,93 €	285,41 €	365,91 €
Conductor/a	63,47 €	93,34 €	168,02 €	197,89 €	291,24 €	373,38 €
Mozo/a especializado	65,00 €	95,59 €	172,07 €	202,66 €	298,25 €	382,38 €
Mozo/a ordinario	* Progresión Profesional a Mozo Especializado al 1º año					
GRUPO IV - Personal Subalterno:						
Personal de centralita	69,08 €	101,59 €	182,86 €	215,36 €	316,95 €	406,35 €
Mozo/a especializado de taller	65,00 €	95,59 €	172,07 €	202,66 €	298,25 €	382,38 €
Mozo/a ordinario de taller	* Progresión Profesional a Mozo Especializado de Taller al 1º año					

* Nota: importe mensual a tiempo completo

(03/6.726/23)

