

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa DHL Exel Supply Chain, SL**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2022-2023-2024 para la empresa DHL Exel Supply Chain, SL. Código convenio número 01100572012016.

ANTECEDENTES

El día 5 de abril de 2023 se ha presentado en esta delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 23 de marzo de 2023.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (BOPV de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar el registro y depósito en la oficina territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad del País Vasco, del convenio colectivo de la empresa DHL Exel Supply Chain, SL, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 25 de mayo de 2023

La Delegada Territorial de Álava

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

Convenio colectivo para la empresa DHL Exel Supply Chain, SL**Artículo 1. Determinación de las partes que conciertan el convenio de empresa**

Este convenio se suscribe, de una parte, por la representación unitaria de las personas trabajadoras (comité de empresa) compuesto por los miembros elegidos de la organización sindical ELA y UGT, y de otra parte la representación empresarial.

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente acuerdo se aplicará exclusivamente en el centro de trabajo en el que, DHL Exel Supply Chain Spain SLU, desarrolla las actividades logísticas en Agurain-Salvatierra, en el centro sito en el polígono industrial de Agurain sin número parcela 7 en la provincia de Álava.

Artículo 3. Ámbito personal

El presente convenio será de aplicación a todo el personal de la plantilla que preste sus servicios en el centro del ámbito de aplicación.

Artículo 4. Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2022, siendo su duración de 3 años, por lo que su vigencia finalizará el día 31 de diciembre de 2024.

Artículo 5. Prórroga y denuncia

El presente convenio se considerará denunciado automáticamente el 31 de diciembre de 2024 y se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86,3 del Estatuto de los Trabajadores que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Artículo 6. Prelación normativa

Las normas de este convenio se aplicarán con carácter prioritario y preferente respecto de cualquier otra norma o disposición legal aplicando como derecho supletorio la norma de inmediato rango superior.

Por lo tanto en lo no previsto en el presente convenio será de aplicación según el orden de prelación normativa lo establecido en el Convenio Colectivo para la Industria del Transporte de Mercancías por Carretera y Agencias de Álava, en el II Acuerdo General de Transporte de Mercancías por Carretera y en el Estatuto de los Trabajadores, vigentes en cada momento.

Artículo 7. Comisión paritaria

Se constituye una comisión paritaria formada por un/a representante de cada sindicato con representación en el comité y el mismo número de representantes de la empresa.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

Serán sus competencias:

- A) Interpretación de cualquier norma de este convenio colectivo.
- B) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

La comisión paritaria se reunirá siempre que 1/3 de cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

La comisión se reunirá mediante comunicación, al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee la cuestión objeto de interpretación.

Cada representación sindical así como la representación empresarial de la comisión paritaria podrá ser asistida de 2 asesores como máximo, con voz pero sin voto.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51 por ciento de los votos de cada representación.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales -PRECO II (BOPV de 4 de abril de 2000).

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y mediación del acuerdo interprofesional PRECO. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Artículo 8. Inaplicación/descuelgue de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 Estatuto de los Trabajadores, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional PRECO. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores, y los procedimientos para la resolución de conflictos no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios.

Artículo 9. Naturaleza de las condiciones pactadas

Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

El presente acuerdo no supondrá disminución de las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tenga reconocidas el personal con anterioridad al mismo.

Artículo 10. Vinculación a la totalidad

Si por cualquier circunstancia se declarara nulo o inaplicable una parte del convenio colectivo ello producirá la nulidad radical de la totalidad del convenio, lo que dará lugar a la obligación de renegociar el pacto en su conjunto en el plazo de 1 mes desde la firmeza de la sentencia o resolución administrativa que determine aquella.

Artículo 11. Clasificación de personal

Dentro de todas las actividades de operaciones se integran todas aquellas funciones vinculadas a la actividad del almacén (movimiento y almacenaje de mercancías, transporte y tareas administrativas vinculadas).

La clasificación de personal queda encuadrada en los dos siguientes grupos profesionales:

Mozo/a especializado/a: personal con contrato temporal o de puesta a disposición que acumulen hasta de doce meses de prestación de servicios en el centro de trabajo de DHL en Agurain, ya sea de manera continua o interrumpida, correspondiéndose el período al itinerario formativo (en la actualidad 10 procesos y 37 funciones) existente en la operativa que conlleva la necesidad de aprobar las formaciones correspondientes a lo largo del referido período.

Profesional: personal con contrato indefinido y aquellas personas que hayan prestado servicios en el centro de trabajo de DHL en Agurain por un periodo superior a doce meses ya sea de manera continua o interrumpida.

Artículo 12. Estructura salarial

Salario base: se establece como salario base del convenio el que figura para cada categoría profesional, en la columna correspondiente en el anexo salarial. Su abono se realizará en 12 mensualidades.

Plus antigüedad: definido en las tablas salariales anexas. Su incremento será el mismo que el acordado en el incremento salarial del salario bruto anual.

Plus nocturnidad: se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas. Su valor será de 3 euros brutos la hora.

Pagas extraordinarias: 2 pagas extraordinarias que se devengarán semestralmente y se abonarán a mediados de junio y mediados de diciembre. Las cantidades a percibir en cada una de las pagas extraordinarias serán las que figuran en cada categoría profesional en la columna correspondiente en el anexo salarial.

Paga extraordinaria de beneficios: la cantidad a percibir será las que figura en cada categoría profesional en la columna correspondiente en el anexo salarial. Dicha paga extraordinaria se devenga anualmente y se prorrateará en las doce mensualidades.

Plus coordinador o coordinadora: el personal que dentro del grupo profesional realice tareas de coordinación, percibirá 150 euros brutos al mes como complemento de puesto, en proporción al tiempo trabajado ejerciendo esas tareas durante la vigencia del convenio.

Artículo 13. Incremento salarial

Durante la vigencia del presente convenio el incremento salarial para cada uno de los años y para cada uno de los grupos sobre el salario bruto anual será el siguiente:

Año 2022: 5 por ciento de incremento sobre las tablas del 2021.

Año 2023: 6 por ciento de incremento sobre las tablas del 2022.

Año 2024: 3,5 por ciento de incremento sobre las tablas del 2023.

Si la suma de los IPC de la provincia de Álava correspondientes a los años 2021, 2022 y 2023 supera el 14,5 por ciento, el diferencial resultante se sumará al 3,5 por ciento correspondiente al incremento del año 2024, siendo el resultado de dicha suma el porcentaje de incremento a aplicar a las tablas del 2023 para configurar las tablas salariales del 2024.

Independientemente de la fecha de la publicación del convenio de centro, todos los efectos económicos tendrán carácter retroactivo a 1 de enero de 2022, abonándose los atrasos generados en el mes siguiente al mes de publicación en el BOTHA.

Artículo 14. Jornada anual

La jornada anual para toda la vigencia del pacto queda establecida en 1.724 horas.

Esto supondrá 215,5 días laborales anuales.

Durante la vigencia del presente convenio se trabajará en un único turno completo en Nochebuena y Nochevieja. Cada empleado y empleada estará adscrita a una u otra jornada, en ningún caso en ambas.

El tiempo de descanso entre la jornada, fijado en 20 minutos se considera de trabajo efectivo a todos los efectos.

A los efectos de lo señalado en el artículo 34.2 Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que el 100 por ciento de la jornada se distribuirá de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma al margen de lo expresamente dispuesto en el presente convenio.

La empresa se compromete a entregar los calendarios de todo el personal para el 10 de diciembre del año anterior.

Artículo 15. Flexibilidad

Se establecen 25 horas anuales de flexibilidad de carácter positivo, es decir sólo podrán servir para incrementar la jornada laboral diaria de 8 a 9 horas.

Para la activación de estas jornadas la dirección de la empresa deberá notificar a los trabajadores y trabajadoras afectados según cuadrante de previsión semanal comunicado con un preaviso de 5 días.

Para la recuperación del tiempo de flexibilidad en positivo, la dirección de la empresa preavisará con dos meses de antelación sobre las semanas en que se pueden coger las horas/jornadas de flexibilidad generadas.

A la hora de activar las personas que tienen que prolongar su jornada una hora más se tendrá como criterio que no podrá existir una diferencia mayor al 25 por ciento entre aquella que tenga el mayor número de horas ya realizadas y la que tenga el menor número de horas realizadas. La concreción durante la semana de previsión se efectuará con una antelación mínima de 48 horas.

Cada vez que se active esta flexibilidad positiva se entregará al comité de empresa una relación de toda la plantilla con las horas realizadas en cómputo anual.

Artículo 16. Sábados

Se podrán activar tres sábados al año por cada miembro de la plantilla para trabajar en turno completo de mañana y podrán ser activados otros 3 sábados en turno completo de mañana más para nuevos clientes, es decir clientes a los que en la actualidad no se les presta servicio desde el centro de trabajo.

El preaviso con el que tendrá que cumplir la dirección de la empresa para activar dichas jornadas en sábado será de cinco días, si no se cumple con este preaviso no será obligatorio acudir a trabajar dicho sábado.

Una vez activado un sábado, este no podrá ser desactivado bajo ninguna circunstancia.

A la hora de definir qué personal tiene que acudir a trabajar el sábado que se active se seguirán las siguientes pautas:

La dirección de la empresa expondrá en el tablón de anuncios la relación nominal de la plantilla convocada a trabajar el sábado activado, cumpliendo el preaviso de los cinco días.

Si alguna de las personas convocadas no pudiera asistir ese sábado a trabajar deberá buscar otra persona con el mismo conocimiento del proceso que se trabajará en dicho sábado. Para la persona sustituyente se tendrá en cuenta que se le ha preavisado dentro del preaviso pactado.

Una vez activado el primer sábado, a la hora de realizar los siguientes listados de plantilla obligada a acudir en sábado activado se tendrá en cuenta que no podrá existir una diferencia mayor al 25 por ciento entre aquella que tenga el mayor número de sábados ya realizados y la que tenga el menor número de sábados realizados.

No se activarán sábados cuando el lunes siguiente o el viernes anterior tengan carácter de festivo.

No podrán ser convocadas a trabajar en sábado aquellas personas que estén disfrutando en la semana en curso de vacaciones o excesos o en la semana posterior, o que el viernes anterior o el lunes o el lunes posterior están disfrutando del día de libre disposición, excesos, disfrute de compensación en sábados, permisos o licencias.

La compensación por dichos sábados será en modalidad de descanso, generándose jornada y media de descanso por cada jornada de sábado efectivamente trabajada, respecto a los tres primeros sábados. De activarse del cuarto al sexto sábado, la compensación por dichos sábados será en modalidad de descanso, generándose dos jornadas de descanso por cada jornada de sábado efectivamente trabajada.

Una vez trabajado un sábado se tendrán 365 días para el disfrute generado por ese día, siendo acumulable el disfrute generado por varios sábados.

A la hora de disfrutar el tiempo generado por la activación de los sábados se seguirán las siguientes pautas:

La persona que quiera disfrutar del tiempo generado notificará mediante formulario y con un preaviso de 5 días la petición de disfrute en una fecha señalada. Esto no significa que si no se cumple con el preaviso la dirección de la empresa pueda atender la petición.

Podrán coincidir hasta un máximo de 2 personas por turno. Esto no implica que si se supera este número la dirección de la empresa pueda aumentar dicho número.

La dirección de la empresa contestará a dicha solicitud en un tiempo máximo de 24 horas desde presentada la solicitud, respondiendo de manera positiva o negativa a la petición. En caso de resultar la respuesta de la dirección de la empresa en sentido de no otorgamiento de la fecha solicitada, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a solicitar los formularios de las otras peticiones realizadas que le impiden el disfrute de la fecha solicitada.

La dirección de la empresa sólo podrá negar el disfrute, cuando se exceda el número máximo anteriormente señala y no por otras causas.

Los formularios para la solicitud del disfrute generado por los sábados serán realizados por la dirección de la empresa con la aprobación del comité.

Cada vez que se activen estas jornadas en sábado se entregará al comité de empresa una relación de toda la plantilla con las jornadas en sábado realizadas en cómputo anual.

Artículo 17. Sábados, domingos o festivos

Por acuerdo individual y de manera voluntaria se podrá modificar el régimen de trabajo pactado para estas jornadas de acuerdo con las necesidades del servicio.

Artículo 18. Vacaciones anuales y excesos

El periodo de vacaciones será de 23 días laborales por año.

Los días de exceso serán el resultante de restar a las jornadas de apertura del centro, las jornadas laborales anuales individuales (215,5).

Cuando en el cálculo de días de excesos, exista una jornada parcial (4 horas) el disfrute de estas 4 horas será con la misma la normativa que el día de libre disposición.

Por grupo (que estará formado por tres personas como máximo) no podrá coincidir más de 1 persona por vacaciones y exceso.

Una vez que un trabajador o trabajadora sea asignado a un grupo este no podrá ser cambiado de grupo salvo acuerdo expreso entre dirección de la empresa y trabajador o trabajadora.

En caso de que algún grupo no haya tenido en cuenta los requisitos anteriores, la empresa denegará las solicitudes de todos sus miembros y será por tanto la propia empresa la que distribuya las vacaciones según lo anterior.

En caso de ausencia (por cualquier motivo) en los periodos de solicitud de vacaciones y excesos, la empresa informará al trabajador/a del grupo al que pertenece en caso de que tanto él y/o algún miembro de su grupo haya variado de grupo.

Si las personas que están ausentes (por cualquier motivo) en el período de solicitud de vacaciones y excesos, no se pusieran de acuerdo con el resto de grupo y/o no las solicitaran en fecha, será a la vuelta de su ausencia cuando al solicitar sus vacaciones y excesos, quedará limitada su concesión a los días que hayan quedado libres según los requisitos anteriormente expuestos.

El personal solicitará sus vacaciones y excesos en los modelos definidos para ello, antes del día 6 de febrero. La empresa entregará las hojas de concesiones antes del día 28 de febrero.

Una vez establecidas y conocidas las fechas de vacaciones no podrán modificarse salvo acuerdo entre las partes y con posibilidad de cambiar las fechas con otra u otro compañero dentro del mismo grupo vacacional y para lo que no será necesario el acuerdo con la dirección de la empresa pero sí la notificación del cambio.

Una vez establecidas y conocidas las fechas de excesos, no se podrán modificar bajo ningún concepto.

Con antelación a la publicación de los turnos de vacaciones y excesos, se dará cuenta de los mismo a las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 19. Día de libre disposición

Todos los años los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un día de libre disposición que computará a todos los efectos como jornada efectiva de trabajo.

Dicho día de libre disposición no podrá ser solicitado para realizar puentes, es decir que no se podrán solicitar antes o después de un festivo para conectar con el fin de semana, por lo tanto se podrán solicitar en lunes o viernes, siempre y cuando el martes o jueves no sean festivo. Esta regla sólo tendrá la excepción si se solicita ante el fallecimiento de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

El disfrute del día de libre disposición está circunscrito a 1 persona por turno y día, y se asignará por tanto, por orden de solicitud.

Dicha solicitud deberá ser realizada con un preaviso mínimo de 48 horas (2 días hábiles con respecto a la fecha del inicio del mismo, como los recuperables).

Para la solicitud de dicho día de libre disposición la dirección de la empresa realizará un formulario en el que deberá constar tanto la fecha de disfrute, como la fecha y hora en la que se realiza la solicitud. Dicho formulario será entregado por el trabajador o trabajadora y firmado tanto por él/ ella como por su responsable. El trabajador o trabajadora recibirá una copia firmada por ambos.

Más allá de lo expuesto, la dirección de la empresa podrá conceder los días de disfrute que no cumplan con dicho punto si lo considera oportuno.

Estos días deberán ser disfrutados exclusivamente en el año en curso, no pudiéndose ser acumulados para posteriores, salvo excepciones de carácter colectivo (que afecten a toda la plantilla) y acordadas con la representación de los trabajadores y trabajadoras.

La dirección de la empresa sólo podrá no autorizar dicha solicitud si no cumple con la normativa indicada en puntos anteriores es decir, si no se realiza el preaviso con 48 horas (2 días hábiles con respecto a la fecha del inicio del mismo, como los recuperables), o si otra persona del mismo turno y perteneciente a la actividad directa del almacén ha solicitado el mismo día con anterioridad. En estos casos, se notificará al trabajador la causa por escrito en el mismo formulario de la solicitud, y la representación de los trabajadores si así lo requiriera, podría solicitar la documentación que lo avalará.

Artículo 20. Horas extras

Todos los trabajadores y trabajadoras podrán realizar horas extraordinarias de carácter voluntario para dar solución a las necesidades operativas del servicio.

Las horas extras se compensarán a razón de una hora extra trabajada por dos de descanso (pudiendo la dirección de la empresa delimitar el periodo de disfrute), o en su defecto, con la contribución correspondiente.

Artículo 21. Trabajos de responsabilidad superior

Cualquier trabajador/a que desempeñe una responsabilidad de superior grupo profesional le será reconocido el salario del grupo en el que está éste encuadrada, teniendo efectos desde el primer día que se desempeñen esas responsabilidades. En el caso que este hecho se produzca durante un periodo de seis meses ininterrumpidos u ocho alternos se le reconocerá de forma definitiva el grupo profesional de orden superior.

Artículo 22. Licencias y permisos

Aparte de las licencias y permisos recogidos en el Convenio del Transporte de Mercancías de Álava y el Estatuto de los Trabajadores, se incorporan las siguientes mejoras en este convenio de empresa referente a licencias y permisos.

El/la trabajador/a previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario base más los complementos personales por los motivos y el tiempo siguiente:

Todos los días tendrán consideración de naturales menos los que específicamente se regulen como laborables.

El tiempo necesario para asistencia médica: por el tiempo preciso y con justificación del mismo con el correspondiente visado del facultativo, cuando por razón de enfermedad del trabajador/a éste precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.

20 días en caso de matrimonio o pareja de hecho iniciándose dicho permiso en el primer día laborable.

Sólo tendrá aplicación a aquellas parejas de hecho debidamente inscritas en el registro de parejas de hecho de la CAPV.

Al trabajador/a al que le sea concedido el disfrute del permiso por pareja de hecho no podrá volver a solicitarlo por matrimonio con la misma persona.

1 día por hospitalización de parientes hasta segundo grado sin pernocta, que ha de ser el mismo día de la hospitalización.

3 días por enfermedad grave diagnosticada por el facultativo, hospitalización con pernocta o fallecimiento por parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

5 días si el/la trabajador/a tuviera que desplazarse de la provincia en la que esté ubicado el centro de trabajo.

Se podrán disfrutar los días laborables que se generen correspondientes al ingreso, en días alternos siempre y cuando el enfermo siga hospitalizado y así lo pueda justificar debidamente (se entiende por laborable todo aquel que no coincida en domingo ni festivo).

1 día por traslado de domicilio habitual.

1 día por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales y parciales de carácter oficial o académico. En el justificante que aporten deberá figurar sin excepción la fecha, hora de inicio y final del examen, lugar de realización. Asignatura y grupo en el que el alumno realiza la asignatura.

Lactancia: el permiso de lactancia se regulará según lo establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores. Los /as trabajadores/as podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, en 14 días naturales, uniéndolo al periodo de baja por maternidad. En el caso de parto múltiple los/as trabajadores/as podrán disfrutar del derecho contenido en el párrafo anterior por cada uno/a de los/as hijos/as. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Hasta 8 horas al año para renovar documentos oficiales, con citación previa y en los casos que no se pueda posponer la cita, cambiar el turno o el día de libranza.

Hasta 10 horas al año para acompañar a consulta médica a hijos/as menores de 14 años y/o acompañamiento a consulta médica a padres o madres.

Anualmente, se podrá solicitar excedencia voluntaria de hasta cuatro meses con reserva de puesto de trabajo.

Excedencia voluntaria de hasta un mes para desplazamientos fuera del Estado Español por hospitalización o fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, con reserva de puesto de trabajo.

En los casos de fallecimiento de la pareja de la madre o del padre de la persona trabajadora, ya sea dicha unión demostrada mediante certificado de matrimonio, pareja de hecho o empadronamiento en el mismo domicilio, se tendrá derecho al mismo permiso que por fallecimiento de familiar de primer grado.

Inclusión como cónyuge a la hora de tener derecho al disfrute de los permisos y licencias, de la pareja de la persona trabajadora, demostrando al menos un año de convivencia mediante empadronamiento en el mismo domicilio y habiendo sido notificada previamente esta situación a la dirección de la empresa. Una vez notificada, al año, podrá empezar a ejercer su derecho ante las licencias y permisos, pudiendo en todo momento la dirección de la empresa solicitar justificante de empadronamiento vigente.

Todas las licencias y permisos retribuidos deberán ser correspondientemente acreditados el día de la incorporación al puesto de trabajo posterior al disfrute de la licencia o permiso. De lo contrario se tratará la licencia o permiso como de naturaleza o carácter no retribuido, siempre y cuando se acredite a posteriori a la misma.

Artículo 23. Nuevas incorporaciones

A las nuevas incorporaciones, tanto con contrato directamente con la empresa como contratado de puesta de disposición, la dirección de la empresa se compromete, en el plazo máximo de 7 días hábiles a entregar al operativo el calendario en función de su periodo de contratación.

Artículo 24. Excedencias

Se aplicará según normativa vigente en cada momento, sin perjuicio de las mejoras pactadas en el presente convenio.

Artículo 25. Uniformidad y EPI-s

La dirección de la empresa se compromete a proporcionar el equipamiento necesario a todo personal.

Artículo 26. Reducción de facultades por accidente o enfermedad temporal

Todo/a trabajador/a por accidente laboral o enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o psíquicas tendrá preferencia para ocupar los puestos más adecuados a sus condiciones, respetando el salario y sus complementos que tuviera acreditado antes de pasar a dicha situación si este fuera superior al salario correspondiente de su nuevo puesto de trabajo.

Artículo 27. Desplazamientos de colaboración a otros centros de trabajo del grupo

Se entenderá como servicio de desplazamiento en misión. El traslado a otro centro de trabajo de empresas, siempre y cuando estén ubicados a una distancia superior a 100 kilómetros por trayecto del centro de trabajo. En estos casos se establecen las siguientes condiciones para realizar un desplazamiento fuera de la plataforma:

Preavisar con un mínimo de 48 horas antes de realizar el desplazamiento.

Pactar antes la posibilidad de realizar horas extras.

Percibir un plus de 10,00 euros/día, siempre que el desplazamiento implique un periodo continuado de más de 3 días hábiles.

La empresa deberá poner a disposición del personal un vehículo y correr con los gastos de hospedaje y manutención al efecto.

Se entenderá el tiempo de desplazamiento como tiempo de trabajo ordinario efectivo.

Artículo 28. Mutuas

La dirección de la empresa informará a los delegados de personal o delegados de prevención con dos meses de antelación en el caso en que la dirección del centro decida cambiar la mutua, servicio de prevención ajeno, o cambio de modalidad preventiva en el centro de trabajo.

Todos los gastos que se generen a la persona trabajadora por su asistencia a la mutua o al servicio de prevención ajeno estarán sujetos a la legislación vigente.

Artículo 29. Póliza de seguro

Se establece para todos/as los/as trabajadores/as una póliza de seguro con cobertura de 38.500,00 euros en caso de fallecimiento o invalidez absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Artículo 30. Asambleas generales

Se establece una asignación de horas para asambleas de 8 horas por trabajador/a y turno para el periodo de vigencia del presente acuerdo.

Se entiende por hora del trabajador/a aquella asamblea que coincide con la actividad ordinaria de su turno, con independencia de si el/la trabajador/a asiste o no a la asamblea.

Se deberán solicitar por mayoría absoluta del comité de empresa, y con un preaviso mínimo de 48 horas anterior a la fecha prevista de la asamblea.

Artículo 31. Fomento del euskera

La dirección de la empresa dentro de su política de integración en el entorno se compromete a apoyar e impulsar las actividades en fomento del euskera.

Artículo 32. Entidades financieras

La dirección de la empresa se compromete a conseguir ofertas con entidades financieras y agencias de seguros, con el objeto de ofrecer a todo el personal, la posibilidad de ser clientes preferentes.

Artículo 33. Incapacidad temporal

La empresa abonará al trabajador/a que se encuentre en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes o profesionales un complemento hasta el 100 por ciento del salario.

Artículo 34. Contratación indefinida

La empresa se compromete a garantizar un 80 por ciento de contratos indefinidos con respecto al total de la plantilla perteneciente directamente a la operativa (todo el personal con categoría de moza o mozo especializado, profesional) en el centro de trabajo de DHL Agurain, incluyéndose el personal con contrato a disposición (ETT), siendo excluidos:

El personal de excedencia voluntaria.

Con el fin de garantizar dicho 80 por ciento de contratos indefinidos se establece el siguiente mecanismo de control del porcentaje de indefinidos.

La empresa hará un recuento:

Contratos indefinidos del personal perteneciente a la operativa de manera directa, incluido el personal en excedencia por guarda legal y excluidas las excedencias voluntarias (sin reserva de puesto).

Contratos por circunstancias de la producción: tanto contratación directa como contratación a través de empresa de trabajo temporal del personal perteneciente a la operativa de manera directa (moza o mozo especializado, profesional). Excluidos los siguientes contratos:

De personal con contrato por circunstancias de la producción que realicen su actividad laboral durante los primeros doce meses en la instauración de una nueva actividad en el centro de trabajo.

Contratos de interinidad.

Contratos por circunstancias de la producción por periodo vacacional/excesos.

Semestralmente, la empresa dará al comité los datos para su control y análisis, dando como resultado una media mensual de contratos indefinidos y contratos por circunstancias de la producción. Asimismo, la empresa informará semestralmente por escrito al comité de todos los contratos interinos y contratos por circunstancias de la producción por periodo vacacional/excesos, sin que en ningún caso exima a la empresa del deber de informar al comité en lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio de Transporte de Mercancías de Álava y cualquier otra norma de rango superior en relación a esta materia.

Anualmente durante la segunda quincena del mes de diciembre, ambas partes acordarán la fecha para realizar la revisión dentro del mes de enero. En dicha fecha se reunirá el comité y la empresa para hallar la media del año anterior y calcular el porcentaje de contratos indefinidos del último año. Para calcular este porcentaje se utilizará la siguiente fórmula:

CI: media anual del personal con contrato indefinido.

PT: media anual del total de la plantilla (contrato indefinido + contrato por circunstancias de la producción+ contrato ETT + excedencia por guarda legal).

$$\text{Porcentaje de indefinidos} = (\text{CI} / \text{PT}) \times 100$$

Si el porcentaje de indefinidos resultante fuese superior al porcentaje del 80 por ciento, la empresa no estará obligada a realizar ningún contrato indefinido.

Si el porcentaje de indefinidos resultante fuese inferior o igual al porcentaje del 80 por ciento se realizará la siguiente operación:

$$[\text{PT} \times 80] / 100 = \text{número de contratos indefinidos}$$

A este resultado se le restará el número de contratos indefinidos existentes en la fecha de la revisión y nos dará el número de contratos indefinidos a realizar por parte de la empresa. En el supuesto que este número sea decimal se procederá a su redondeo de la siguiente manera:

Si el decimal es igual o mayor que 0,5, este decimal pasa a 1, por lo tanto un contrato indefinido más.

Si el decimal es menor que 0,5, este decimal pasa a 0, por lo tanto no corresponderá contrato indefinido.

La empresa tendrá 15 días de plazo máximo para realizar los nuevos contratos indefinidos.

*Tendrá la consideración de nueva actividad los servicios a nuevos clientes no existentes en el centro de trabajo con anterioridad o actividades con los actuales clientes que no estuvieran en el centro actualmente. Dichas actividades tendrán que ser continuas en el tiempo, por lo que se excluyen las campañas.

** Los contratos por circunstancias de la producción por periodo vacacional/excesos tendrán que estar perfectamente definidos y ajustados a la realidad. Si dicho hecho no se produce, computarán para la fórmula.

Para eliminar los contratos que sustituirían a este tipo de ausencias, se calcularán haciendo una media de las jornadas vacacionales por períodos y por horas contratadas necesarias para cubrirlas.

Artículo 35. Personal con contrato de puesta a disposición (ETT)

Al personal con contrato de puesta a disposición (ETT) que tenga contabilizados al menos seis meses de servicios prestados en el centro de trabajo de DHL Exel Supply Chain en Agurain, le será de aplicación el presente convenio de centro de trabajo en todas sus condiciones.

Artículo 36. Medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción de su jornada laboral por cuidado de menores de hasta 16 años.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 8 años del menor para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. El periodo computable a efectos de antigüedad y cotización será el establecido legalmente (actualmente hasta los tres años del sujeto causante). A partir del cuarto año se tramitará administrativamente como excedencia voluntaria, pero conservando el derecho de reserva de puesto de trabajo y reingreso en los mismos términos que durante el período legal.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia cuya duración finalizará con desaparición del hecho causante, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. El periodo computable a efectos de antigüedad y cotización será el establecido legalmente (actualmente dos años como máximo). A partir del tercer año se tramitará administrativamente como excedencia voluntaria, pero conservará el derecho de reserva de puesto de trabajo y de reingreso en los mismos términos que durante el período legal.

Las excedencias contempladas en el presente apartado, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras del centro de trabajo generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

En ambas excedencias se tendrá el derecho a la reserva del puesto de trabajo.

En caso de la excedencia de duración no superior a 8 años del menor para atender al cuidado de cada hijo deberá disfrutarse en periodos anuales completos. No obstante, durante el periodo explicitado en el Estatuto de los Trabajadores (tres años actualmente) se podrá disfrutar de manera fraccionada.

En ambas excedencias se deberá preavisar con 30 días de antelación, tanto para su disfrute como para su prórroga, así como para la reincorporación. En caso de falta de preaviso de prórroga, se entenderá la reincorporación.

Disposición Adicional

1. Quedarán incluidas, a fecha de la firma, en la categoría de profesionales las personas que actualmente y perteneciendo al colectivo de pactados manifiesten su voluntad de ser afectadas en toda su totalidad por el convenio de centro de trabajo. No obstante, mantendrán las funciones que hasta la fecha venían realizando, con independencia de la denominación de su categoría, aun así en el encabezado de su nómina no variará ni el apartado categoría ni puesto de trabajo existente previamente a la inclusión que se trata en esta disposición.

2. En caso de tener condiciones económicas superiores a las establecidas en el presente convenio colectivo, se le integrará en las tablas salariales anexas, generando con el diferencial un plus denominado transición/ad personan, que será compensado y absorbido por los diferentes incrementos anuales a partir de 2022 hasta su desaparición.

Anexo I

Tablas salariales mínimas

(Pendientes de la posible revisión a fecha 1 de enero de 2024).

(Todos los conceptos están establecidos en euros brutos).

Tabla salarial 2022

GRUPOS	SALARIO BASE	PAGA EXTRAORDINARIA DE BENEFICIOS	SALARIO MENSUAL	PAGAS JULIO DICIEMBRE	SALARIO ANUAL
Mozo/moza Especializada	1.296,65 euros	108,05 euros	1.404,71 euros	1.296,65 euros	19.449,75 euros
Profesional	1.507,97 euros	125,66 euros	1.633,64 euros	1.507,97 euros	22.619,56 euros

Plus antigüedad cuatrienio: 472,50 euros/año por cada cuatrienio.

Plus coordinador o coordinadora: 150,00 euros.

Tabla salarial 2023

GRUPOS	SALARIO BASE	PAGA EXTRAORDINARIA DE BENEFICIOS	SALARIO MENSUAL	PAGAS JULIO DICIEMBRE	SALARIO ANUAL
Mozo/moza Especializada	1.374,45 euros	114,54 euros	1488,99 euros	1.374,45 euros	20.616,79 euros
Profesional	1.598,45 euros	133,20 euros	1.731,65 euros	1.598,45 euros	23.976,74 euros

Plus antigüedad cuatrienio: 500,85 euros/año por cada cuatrienio.

Plus coordinador o coordinadora: 150,00 euros.

Tabla salarial 2024

GRUPOS	SALARIO BASE	PAGA EXTRAORDINARIA DE BENEFICIOS	SALARIO MENSUAL	PAGAS JULIO DICIEMBRE	SALARIO ANUAL
Mozo/moza Especializada	1.422,56 euros	118,55 euros	1.541,10 euros	1.422,56 euros	21.338,38 euros
Profesional	1.654,39 euros	137,87 euros	1.792,26 euros	1.654,39 euros	24.815,92 euros

Plus antigüedad cuatrienio: 518,38 euros/año por cada cuatrienio.

Plus coordinador o coordinadora: 150,00 euros.