



RESOLUCIÓ de 13 de juny de 2023, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa DHL Express Spain, SL (centres província de Barcelona) per als anys 2022-2025 (codi de conveni núm. 08104002012023).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa DHL Express Spain, SL (centres província de Barcelona), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 22 de setembre de 2022, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa DHL Express Spain, SL (centres província de Barcelona) per als anys 2022-2025 (codi de conveni núm. 08104002012023) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Trascripción literal del texto firmado por las partes

II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DHL EXPRESS SPAIN, SL, (PARA SUS CENTROS DE TRABAJO DE LA PROVINCIA DE BARCELONA), PARA LOS AÑOS 2022 - 2025

Preámbulo

Este nuevo Convenio sustituye. al anterior con número de registro 08102491012019

Artículo 1. Partes que suscriben

Al amparo del Título III del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, son partes firmantes del presente Convenio de empresa, la representación legal de los trabajadores y la Dirección de la empresa, quienes se reconocen mutuamente capacidad y legitimación suficientes para negociar el presente convenio.

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente Convenio será de aplicación a todos los centros de trabajo existentes de DHL Express Spain, SLU en la provincia de Barcelona.

Artículo 3. Ámbito personal

a) Este Convenio afecta a todas y todos los trabajadores que presten sus servicios para la empresa DHL Express Spain, SL, en los centros de trabajo existentes en la Provincia de Barcelona. 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 ET

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 o 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 o 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 BOPB.

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 firma.

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. *Derecho supletorio*

En lo no previsto por el presente Convenio, será de aplicación como derecho supletorio 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 (BOE núm. 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 Transporte de Mercancías por carretera y logística de la Provincia de Barcelona 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 mayoritario de cada una de las representaciones con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la jurisdicción competente. Cuando la comisión paritaria no logre en su seno acuerdos para la solución de los conflictos a ella sometidos en virtud de lo previsto en el apartado anterior, las partes se obligan a acudir al Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de Cataluña, que es la vía establecida en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña, según el acuerdo suscrito por las organizaciones Patronal, Fomento del Trabajo, y los Sindicatos CCOO y UGT el 7 de noviembre de 1990.

Artículo 10. *Clasificación y progresión profesional*

En materia de clasificación y progresión se estará a lo dispuesto en el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, así como, en su caso, en el Convenio colectivo sectorial de referencia de la provincia de Barcelona.

Las partes firmantes acuerdan establecer las tablas recogidas en el Anexo I del presente convenio.

Sin perjuicio de lo anterior, se establece una progresión profesional:

- a) Los Mozos que se equiparán económicamente, es decir, en cuanto a percepciones, a Mozo Especialista, a partir de los dos años de ostentar dicha categoría, desde la fecha de su ingreso en la empresa.
- b) El Peón de taller tendrá una progresión a Mozo/a de taller a los dos años de permanencia en la empresa.
- c) Al cumplir el trabajador en la empresa tres años en la categoría de Auxiliar administrativo, pasará a ostentar la categoría profesional de oficial de segunda administrativo.
- d) A su vez los oficiales de segunda administrativos que acrediten una permanencia en la empresa de 4 años y acrediten la titulación de FP segundo grado rama administrativa o cualquier titulación oficial de carácter análogo o superior o que, en su defecto, de manera voluntaria, asistan y aprueben los procesos formativos que sindicatos y organizaciones empresariales facilitarán a través de los organismos oficiales, accederán a la categoría de oficial de primera administrativo. Dichos procesos formativos se realizarán fuera de la jornada de trabajo. Los ascendidos a oficial de primera administrativo podrán realizar los cometidos propios de la categoría de procedencia.

Artículo 11. *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,

El período de prueba, habrá de concertarse por escrito en el contrato de trabajo.

Artículo 12. *Preferencias en vacantes*

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

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

Artículo 13. *Régimen 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 14. Incremento salarial de este Convenio. Se abonará mensualmente por 15 pagas.

b) Plus convenio. Concepto salarial, no absorbible ni compensable, que se abonará de igual manera para todas las categorías, recogido en la las Tablas Salariales del presente Convenio, aplicándole un incremento salarial según el artículo 14. Incremento salarial de este Convenio. Se abonará mensualmente por 15 pagas.

c) Plus DHL. Concepto salarial, no absorbible ni compensable, que, a partir de la firma del presente Convenio, las partes acuerdan aplicarle las siguientes y exclusivas modificaciones, manteniéndose el resto de su regulación anterior pactada sin ningún perjuicio. Aplicándole un incremento salarial según el artículo 14. Incremento salarial de este Convenio. Se abonará mensualmente por 15 pagas.

c.1) El cambio de su anterior denominación (Plus Armonización DHL), renombrándolo como plus DHL. Y en lo sucesivo en el texto ya referido como "Plus DHL".

c.2) El establecimiento del valor plus DHL, igual por categoría y nivel de salario de referencia DHL, según la regulación temporal establecida de progresión de los salarios de referencia de DHL, recogida en el apartado c) y h) del punto 1), y en el punto 2) completo, todos del presente artículo 12. Régimen y estructura salarial.

c.3) Para el supuesto de que la o el trabajador viniera percibiendo cantidades superiores en su anterior plus armonización DHL, ahora renombrado "Plus DHL" según punto c.1) anterior, y que derivado de la aplicación de la regulación referida en el anterior punto c.2), resulte una cantidad sobrante superior, esta será sin perjuicio alguno íntegramente reconducida, sumada y percibida por parte de la o el trabajador a título personal, a través de su Plus ad personam, según el apartado e) del punto 1) del presente artículo 12. Régimen y estructura salarial. Estableciéndose

para quien no lo tuviera, la creación y aplicación de dicho Plus ad personam en la cuantía sobrante resultante correspondiente de la o el trabajador.

d) Antigüedad. Según lo establecido en el artículo 15. Antigüedad del presente Convenio. Se abonará mensualmente por 15 pagas.

e) Plus ad personam. Concepto salarial, no absorbible ni compensable, aplicándole un incremento salarial según el artículo 14. Incremento salarial de este Convenio. Dicho plus ad personam tiene el carácter de canalizador de diferencias salariales superiores. Se abonará mensualmente por 15 pagas.

f) Plus septiembre. Concepto salarial, no absorbible ni compensable. El importe de este plus se establece en las tablas salariales del presente Convenio, aplicándole un incremento salarial según el artículo 14. Incremento salarial de este Convenio.

g) Plus teletrabajo. Según lo establecido en el artículo 25 Plus teletrabajo del presente Convenio. Se abonará mensualmente por 12 pagas.

h) Plus presencia. Según lo establecido en el artículo 26 Plus presencia del presente Convenio. Se abonará mensualmente por 12 pagas.

i) Salario de referencia. Se mantienen cuatro niveles de salarios mínimos de referencia dentro de DHL Expres, 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 debe alcanzarse tomando en consideración exclusivamente: el salario Base, bolsa de vacaciones, plus Convenio y plus DHL.

El Plus DHL resultará del diferencial entre el salario de referencia y el salario base más la bolsa de vacaciones más plus Convenio, correspondiente a cada categoría según nivel, por el porcentaje aplicable para la progresión pactada según punto 2 siguiente.

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

Los importes de los salarios de referencia están recogidos en las tablas salariales del presente Convenio, aplicándole un incremento salarial según el artículo 14. Incremento salarial de este Convenio.

de 0 a 1º año	de 1º a 2º	de 2º a 3º	de 3r a 4º	de 4º a 5º	de 5º a 6º	a partir 6º
0,00%	17,00%	8,00%	20,00%	8,00%	25,00%	22,00%
0,00%	17,00%	25,00%	45,00%	53,00%	78,00%	100,00%
Valores según categoría. Recogidos en la tabla salarial del presente Convenio	El 17% del Diferencial entre el nivel del Salario Referencia y Categoría Profesional	El 25% del Diferencial entre el nivel del Salario Referencia y Categoría Profesional (+ salto bienio Antigüedad)	El 45% del Diferencial entre el nivel del Salario Referencia y Categoría Profesional	El 53% del Diferencial entre el nivel del Salario Referencia y Categoría Profesional (+ salto bienio Antigüedad)	El 78% del Diferencial entre el nivel del Salario Referencia y Categoría Profesional	El 100% del Diferencial entre el nivel del Salario Referencia y Categoría Profesional

2. Progresión Económica DHL Express de los salarios de referencia DHL

a) Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 15. Antigüedad de este Convenio, se garantiza alcanzar el 100% de los respectivos salarios de referencia, según categoría y nivel establecido.

b) Saltos de nivel salarios de referencia. A partir de la firma del presente Convenio, las partes establecen una modificación, recogida en las tablas salariales de la empresa.

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

El valor específico del plus DHL, que junto con el salario base, bolsa de vacaciones y plus Convenio, conforman el salario de referencia DHL de cada trabajador y trabajadora, se incrementará en tiempo y forma según el sistema de progresión anual establecido en las tablas salariales de este Convenio.

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

3. La contratación de nuevos trabajadores, independientemente de la modalidad de contratación, se realizará en base a lo establecido en este artículo 12. Régimen y estructura salarial.

Tabla Salarios de Referencia de Barcelona 2022	
1) Jefe Sección, Negociado y Técnicos	28.639,93
2) Jefe Tráfico, encargados, Capataz, Jefe Taller, Oficial 1ª Adm.	27.276,16
3) Oficial 2ª Adm. y Auxiliar Administrativo	26.457,83
4) Telefonista, Mozo, Mozo Especialista, Auxiliar Basculero, Carretillero, Conductor, Conductor Furgoneta	25.230,43

Tabla Salarios de Referencia de Barcelona 2023	
1) Jefe Sección, Negociado y Técnicos	29.355,93
2) Jefe Tráfico, encargados, Capataz, Jefe Taller, Oficial 1ª Adm.	27.958,06
3) Oficial 2ª Adm. y Auxiliar Administrativo	27.119,28
4) Telefonista, Mozo, Mozo Especialista, Auxiliar Basculero, Carretillero, Conductor, Conductor Furgoneta	25.861,19

Tabla Salarios de Referencia de Barcelona 2024	
1) Jefe Sección, Negociado y Técnicos	29.943,05
2) Jefe Tráfico, encargados, Capataz, Jefe Taller, Oficial 1ª Adm.	28.517,22
3) Oficial 2ª Adm. y Auxiliar Administrativo	27.661,67
4) Telefonista, Mozo, Mozo Especialista, Auxiliar Basculero, Carretillero, Conductor, Conductor Furgoneta	26.378,41

Tabla Salarios de Referencia de Barcelona 2025	
1) Jefe Sección, Negociado y Técnicos	30.541,91
2) Jefe Tráfico, encargados, Capataz, Jefe Taller, Oficial 1ª Adm.	29.087,57
3) Oficial 2ª Adm. y Auxiliar Administrativo	28.214,90

4) Telefonista, Mozo, Mozo Especialista, Auxiliar Basculero, Carretillero, Conductor, Conductor Furgoneta	26.905,98
---	-----------

Artículo 14. Incremento salarial

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

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

- Incremento a partir 1 de enero de 2022:

Sobre conceptos, cuantías y Tablas salariales empresa 2021. Aplicación del 3.35% sobre todos los conceptos, cuantías y Tablas salariales que regula el presente Convenio, exceptuando los siguientes incrementos lineales: aplicación de 200€ sobre el Plus Septiembre.

Los atrasos generados desde el 1 de enero de 2022, se abonarán en el mes a la firma del presente convenio.

Las tablas de 2022 servirán como punto de partida para la aplicación del incremento salarial correspondiente al año 2023.

- Incremento a partir 1 de enero de 2023

Sobre conceptos, cuantías y Tablas salariales empresa 2022. Aplicación del 2,5% sobre todos los conceptos, cuantías y Tablas salariales que regula el presente Convenio, exceptuando el siguiente incremento lineal: aplicación de 100€ sobre el Plus Septiembre.

Dichas Tablas servirán como punto de partida para la aplicación del incremento salarial correspondiente al año 2024.

- Incremento a partir 1 de enero de 2024

Sobre conceptos, cuantías y Tabla salariales empresa 2023. Aplicación del 2% sobre todos los conceptos, cuantías y Tablas salariales que regula el presente Convenio, exceptuando el siguiente incremento lineal: aplicación de 100€ sobre el Plus Septiembre.

Dichas Tablas servirán como punto de partida para la aplicación del incremento salarial correspondiente al año 2025.

- Incremento a partir 1 de enero de 2025

Sobre conceptos, cuantías y Tablas salariales empresa 2024. Aplicación del 2% sobre todos los conceptos, cuantías y Tablas salariales que regula el presente Convenio, exceptuando el siguiente incremento lineal: aplicación de 100€ sobre el Plus Septiembre.

- Clausula revisión garantía salarial

Solo en el supuesto que la suma del acumulado de los cuatro IPC's Reales publicados por el INE de los años de vigencia pactados (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 15. *Pagas extraordinarias*

Todas y todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a tres gratificaciones extraordinarias por año. Dichas tres gratificaciones extraordinarias de Navidad (en diciembre), junio y 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 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 2006, con carácter de forma anticipada, de la paga de 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.

Lo anterior se aplicará sin perjuicio de que para el colectivo de Atención al Cliente /Customer Service, 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 se podrá realizar en el momento de la contratación, o en el mes de enero de cada año.

Artículo 16. *Antigüedad*

La promoción económica en función del trabajo desarrollado, que se devengará desde el día 1 del mes natural siguiente a su vencimiento, se satisfará a razón del de dos bienios al 5% y cinco quinquenios al 10%, calculado sobre el salario base pactado en el presente convenio para cada categoría.

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 14. Incremento salarial de este Convenio.

Artículo 17. *Plus septiembre*

Para todas y todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, se establece proporcional a la jornada que se realice, el abono de un concepto salarial denominado plus septiembre, no absorbible ni compensable, y con fecha de abono en la nómina de septiembre de cada año. El importe de este plus se establece en las tablas salariales del presente Convenio, aplicándole un incremento salarial según el artículo 14. Incremento salarial de este Convenio.

Artículo 18. *Complemento de nocturnidad*

A las y los trabajadores afectados por el presente Convenio, que presten sus servicios entre las 22.00 y las 06.00 horas les serán de aplicación los importes de este complemento recogido en las Tablas Salariales del presente Convenio. A este concepto se le aplicará un incremento salarial conforme se detalla en el artículo 14. Incremento salarial de este Convenio.

Artículo 19. *Horas extraordinarias*

Se consideran como tales las que excedan de la jornada establecida que conste en el calendario laboral pactado con los criterios expuestos en el artículo 25 del presente convenio.

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.

Aquellos trabajadores que en aplicación de una regulación convencional anterior les corresponda un importe superior del pago de horas extraordinarias, se les aplicará este, según se recoge en el anexo I con la revalorización anual prevista en el artículo 14.

En tanto subsista la legislación actualmente vigente queda prohibida la realización y/o pago 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 14. Incremento salarial de este Convenio.

*Cláusula transitoriedad: Las y los trabajadores que tengan un valor inferior a la fijada en la columna del 3º año, para su categoría y nivel 2018 en la tabla horas extras, les será de aplicación está a partir de la firma del presente Convenio, progresando cada año, hasta alcanzar el valor del 6º año.

Artículo. 20. *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.

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

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

La empresa no podrá unilateralmente imponer un incentivo o compensación económica que sustituya a las dietas y o a las horas extraordinarias, salvo acuerdo expreso entre empresa y trabajador.

Artículo 21. *Subvención por comidas*

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

- a) Desempeñar una jornada igual o superior a 6 horas diarias de trabajo.
- b) Que dicha jornada se desempeñe en régimen de jornada partida.
- c) Que la interrupción que se produzca en la jornada de trabajo diaria sea igual o superior a una hora.
- d) Sin perjuicio de los puntos a), b) y c) anteriores, aquellas trabajadoras o trabajadores que, requerido por la empresa por necesidades operativas, tengan que interrumpir su jornada diaria

para comer independientemente del número de horas de su jornada diaria, tendrá derecho a su percibo.

e) La cuantía por subvención de comida percibida en nómina o cheque comida será la misma, y se recogerá en las tablas salariales del presente Convenio.

f) El personal que haga uso de cualquier permiso retribuido y retorne a su puesto de trabajo antes de finalizar su hora de comida, tendrá derecho a percibir la subvención por comida.

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 14. Incremento salarial de este Convenio.

Artículo 22. *Plus quebranto de moneda*

Constituye el objeto de este plus el indemnizar a aquellas y 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.

El importe de este plus se establece en las Tablas Salariales del presente 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 extra salarial, 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.

En caso de responsabilidad sobre la custodia o manejo de los fondos compartida entre varios empleados, cada uno de estos percibirá un 65% del plus quebranto.

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.

En todo caso serán condiciones de ineludible cumplimiento para ostentar derecho a percibir el plus de quebranto de moneda:

1. Que el manejo de fondos económicos constituya función habitual y diaria integrante del puesto de trabajo, siendo la responsabilidad de dichos fondos privativa del preceptor.

2. Que los fondos manejados de manera habitual constituyan dinero en efectivo.

- 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.

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 14. Incremento salarial de este Convenio.

Artículo 23. *Gastos por desplazamiento*

En materia de gastos por desplazamiento se estará en lo dispuesto en la normativa interna.

Artículo 24. *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 14. Incremento salarial de este Convenio.

Artículo 25. *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 14. 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.

Artículo 26. *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 14. 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 27. *Jornada*

Para todas y todos los trabajadores presentes y futuros afectados por el presente Convenio la siguiente jornada de referencia será de 39 horas y 30 minutos de trabajo efectivo semanales, de lunes a viernes y estableciéndose un calendario laboral conforme a lo indicado en el Art 34.7 del Estatuto de los trabajadores, de común acuerdo entre la empresa y la RLT.

Para cumplir con las 39 horas y 30 minutos semanales, se asignará un día de la semana que se trabajará 7 horas y 30 minutos, preferente a disfrutar en viernes, y el personal contratado a tiempo parcial lo regulará de forma proporcional y lo disfrutará de la manera que se acuerda en el apartado de jornada parcial.

En el caso de que el día de adecuación de jornada, sea festivo se asignará otro día de la semana.

Se respetará toda jornada inferior, así como su distribución horaria hasta ahora disfrutada, a las aquí establecidas, manteniéndose sin variación.

- Para el personal de jornada completa:

La jornada laboral será:

- a) Del 1 de enero al 14 de junio, y del 16 de septiembre al 31 de diciembre: 39,5 horas semanales de trabajo efectivo.
- b) Jornada de verano: Del 15 de junio al 15 de septiembre: 35 horas semanales de trabajo efectivo.

La jornada de verano tiene como objetivo una mejor conciliación familiar y personal por lo que en la medida de lo posible, la reducción se hará siempre al final de jornada, en todo caso se respetaran los sistemas de reducción que se venían realizando hasta la fecha.

En aquellas semanas en que coinciden dos tipos de jornada el cómputo semanal efectivo, será el que corresponda proporcionalmente.

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.

No obstante, lo anterior, aquellos Departamentos que, por razones operativas o de servicio consideren necesario mantener durante los meses de verano la jornada de 39,5 horas semanales, podrán hacerlo previo acuerdo con el trabajador con las siguientes condiciones y requisitos:

- Deberá informarse por escrito a los trabajadores del departamento afectado antes del 31 de marzo del año correspondiente.
- Las horas de exceso realizadas como consecuencia de la no reducción de jornada se compensarán siempre con días de vacaciones.

- Para el personal contratado a tiempo parcial:

1) Operaciones: El personal con contrato a tiempo parcial del departamento de operaciones disfrutará del descanso de bocadillo proporcional a su jornada (Tomando de referencia el de 20 minutos para el personal tiempo completo), que a todos los efectos tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

2) Customer Service y Televentas: El personal con contrato a tiempo parcial del departamento de CS y Televentas seguirán rigiéndose por su habitual regulación de jornada laboral correspondiente, recogidas en anteriores Convenios, pactos y/o acuerdos de empresa. Incluida la reducción proporcional a la jornada de 39h 30 min tal y como se viene realizando hasta la fecha.

Sin perjuicio de lo anterior los sistemas de distribución de descansos o reducciones, se seguirán realizando como lo vienen distribuyendo hasta la fecha, según lo acordado con la RLT en algunos centros y/o departamentos.

Artículo 28. *Ampliaciones de jornada (horas complementarias)*

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

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

Regularización anual plus septiembre colectivo Part Time. En el mes de enero 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 enero.

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

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

Artículo 29. Horarios / régimen 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 o 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 o 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 o 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 o 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.

5. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa analizará la viabilidad de la aplicación de una flexibilidad de entrada/salida al trabajo, en aquellos departamentos que por operativa la Dirección considere pueda ser viable.

Artículo 30. *Vacaciones*

Para todas y todos los trabajadores presentes y futuros afectados por el presente Convenio, el periodo anual de vacaciones retribuidas se establece en veinticinco días laborables, excluyéndose los descansos semanales de dicho cómputo, y podrá dividirse hasta en tres periodos de común acuerdo. 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.

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 15 días laborables de su periodo vacacional le sean asignados en fechas correspondientes entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

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 31. *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 las y 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 existente publicado por la Dirección de Recursos Humanos, completando la totalidad de datos requeridos en dicho impreso.

2. Una vez cumplimentados los impresos, y en el plazo al efecto concedido, los mismos deberán ser entregados al responsable del Departamento correspondiente, quien firmará una copia en señal de recepción que será entregada al trabajador.

3. Las personas que en el plazo establecido al efecto no cumplimenten la hoja de solicitud de vacaciones, se entenderá que renuncian a su derecho de petición, quedando la empresa en libertad para su fijación unilateral.

4. Finalizado el plazo de solicitudes, los responsables de cada Departamento procederán a la asignación de vacaciones, de acuerdo a las peticiones recibidas y cupos existentes, teniendo en cuenta que tendrán preferencia para la asignación de vacaciones, en igualdad de condiciones las solicitudes por orden de antigüedad en la empresa del trabajador.

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

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

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

6. Las personas que, después de la asignación y publicación del cuadro de vacaciones cambien voluntariamente de puesto de trabajo, conservarán, solo si ello es posible, la asignación efectuada en su anterior puesto, salvo que dicha asignación resulte incompatible con la actividad normal en servicio. En éste último caso se procederá a la fijación de uno o unos nuevos periodos vacacionales, acordes con el puesto.

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

8. Se respetarán otros sistemas de asignación de vacaciones que se venían realizando hasta la fecha siempre que exista acuerdo entre las partes.

9. 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 14. 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:

- Que el trabajador haya procedido a cumplimentar correctamente el impreso de solicitud de vacaciones, completando la totalidad de opciones de vacaciones en el mismo contenidas, por orden de preferencia.

- Que las vacaciones asignadas al trabajador no coincidan con las tres primeras preferencias de su impreso de solicitud.

d) No tendrán derecho a percibir el plus especial vacaciones:

- Quienes no cumplimenten, dentro del plazo concedido, el impreso de solicitud de vacaciones o, haciéndolo, no cumplimenten la totalidad de opciones de vacaciones o lo hagan indicando tan sólo una única preferencia.
- Quienes se incorporen a la empresa con posterioridad a las fechas de solicitud de vacaciones, si bien tan sólo en tal caso durante el año correspondiente a dicho ingreso en la compañía.
- Aquellas o aquellos trabajadores que, a pesar de no existir necesidades organizativas o de servicio, deseen voluntariamente disfrutar sus vacaciones fuera del período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, no tendrán derecho a percibir del presente plus especial de vacaciones.

Artículo 32. *Bolsa de vacaciones*

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 14. Incremento salarial de este Convenio.

Artículo 33. *Trabajo en 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. Para tal fin, el responsable del Departamento deberá comunicar con la debida antelación el número de trabajadoras y trabajadores necesarios para trabajar cada festivo según lo siguiente:

1. La empresa elaborará y presentará a las y los trabajadores, adjunto con el calendario laboral, 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, publicará 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. En el caso de que uno de los festivos en el que inicialmente estaba previsto trabajar no sea necesario hacerlo por motivos operativos, o no se necesite a todo el personal inicialmente previsto, la empresa se lo comunicara a los trabajadores afectados.
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 o 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 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 14. 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 o 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 si por necesidades operativas no se pudiera atender dicha petición. La petición se deberá realizar con una antelación mínima 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 14. Incremento salarial de este Convenio.

7. Las horas de trabajo realizadas en días festivos, no tendrán en ningún caso la consideración de horas extraordinarias.

8. Aquellas trabajadoras y trabajadores que en aplicación de una regulación convencional anterior les correspondiera un importe superior del pago de este concepto, se le aplicará éste, con la revalorización anual igual en cuantía y forma a la pactada para el concepto plus festivo.

*Cláusula transitoriedad: Para las y los trabajadores contratados a partir del 2006, con menos de 6 años de antigüedad a la fecha de la firma del presente convenio, las tablas de horas festivas (opción A y B) se aplicarán de forma progresiva según sus años de antigüedad actual.

Artículo 34. *Licencias*

El derecho a la licencia, previo aviso e indicación del motivo alegado y posterior acreditación documental, se ejercerá según el cuadro que se incluye en el presente artículo. En aquellos supuestos no incluidos en el cuadro adjunto se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente. 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 horas/año), el tiempo tomado para dicho permiso sería recuperable.

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

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

Motivo	Duración
A. Matrimonio del trabajador/a – Registro pareja de hecho.	20 días naturales (inicio el 1º laborable)
B. Nacimiento de hijos/hijas, con independencia de los días de Permiso por Paternidad que se establece en la Ley.	5 días naturales (inicio el 1º día laborable)
C. Enfermedad grave, accidente, hospitalización, operación quirúrgica de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. (En los supuestos de hospitalización o necesidad de reposo domiciliario podrá disfrutarse cualquier día dentro del periodo que dure dicho supuesto)	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 día laborable)
E. Fallecimiento o sepelio de 1º grado afinidad.	3 días naturales (inicio el 1º día laborable)
F. Fallecimiento o sepelio, 2º grado consanguinidad o afinidad	3 días naturales (inicio el 1º día laborable)
G. Traslado de domicilio habitual	2 días naturales
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
<p>*En los siguientes supuestos de la A a la H se tendrá:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 día más cuando el desplazamiento deba efectuarse a una provincia limítrofe. - 2 días más en el resto de provincias, - 3 días más cuando lo sea fuera del país (distancia < 3.500 km). - 5 días más cuando lo sea fuera del país, (distancia > 3.500 km). <p>Estos días serán laborables para los apartados C y G, y naturales comenzando en laborable y no computando los festivos para los apartados B, D, E, F y H.</p> <p>* A los efectos de lo establecido en este precepto, la pareja de hecho genera los mismos derechos que el matrimonio, debiéndose estar para su conceptualización a la definición que se haga en la normativa correspondiente y siempre y cuando su reconocimiento conste en registro o documento público.</p> <p>*A efectos de cómputo del inicio del disfrute de los días establecidos para cada supuesto, se considerará el primer día de inicio el siguiente al hecho causante contemplado, siempre y cuando él o la trabajadora haya realizado ya el 60% de su jornada.</p>	

Adicional a esto, se establece para todas y todos los trabajadores presentes y futuros afectados por el presente Convenio dispondrán de dos días de permiso retribuido para asuntos personales, a aquellos trabajadores que lo soliciten con una antelación mínima de 48 horas y siempre que su concesión no afecte a más del 10% del grupo profesional en un mismo día. Las peticiones serán atendidas por orden de solicitud, salvo casos de fuerza mayor acreditada. Estos días de libre disposición no podrán ser anexados a los periodos de vacaciones.

Artículo 35. *Otros permisos*

1. Para la atención de enfermedad de menores hasta los 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 que al personal concede el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores podrá ser sustituido por voluntad del solicitante, por una licencia retribuida de 15 días laborables que habrá de ser disfrutada sin solución de continuidad a continuación del disfrute de la baja por maternidad.

Artículo 36. *Compensación por formación*

La asistencia efectiva a cursos de formación propuestos o aprobados por la empresa, fuera de la jornada de trabajo, de reciclaje o sobre conocimientos inherentes al puesto de trabajo e indispensables para su correcto desempeño, dará lugar al devengo de una compensación por formación interna cuyo importe formaciones recoge en el anexo I.

La formación se realizará preferentemente en día laborable y dentro de la jornada. En caso de no ser posible se acordará con la RLT la forma de proceder.

No se devengará compensación por formación en los casos siguientes:

- 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.

A este concepto se le aplicará un incremento salarial conforme se detalla en el artículo 14. Incremento salarial de este Convenio.

Artículo 37. *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 del trabajador.

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.

Artículo 38. *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 39. *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.

Artículo 40. *Incapacidad temporal (IT)*

En los casos de incapacidad temporal del trabajador debida a enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará los porcentajes que a continuación se indican sobre los siguientes conceptos salariales: salario convenio, plus convenio, plus DHL, antigüedad anterior y posterior a 2006, y, en su caso, retribución voluntaria y plus ad personam.

- Primer día de baja: 0%

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

No obstante, lo anterior, la empresa cubrirá la diferencia entre las prestaciones otorgadas por la Seguridad Social y el 100% del salario correspondiente a los conceptos salariales antes reseñados hasta un total de cuatro días de baja al año.

Asimismo, en los casos de incapacidad temporal debida a accidente de trabajo, relacionada y/o derivada del embarazo mediante la aportación del certificado correspondiente emitido por el servicio público de salud, y operación quirúrgica, la empresa garantizará igualmente la percepción del 100% de los mencionados conceptos salariales.

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

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

Artículo 41. *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 14. Incremento salarial de este Convenio.

Artículo 42. *Fallecimiento del trabajador/a*

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 43. *Vestuario*

La empresa facilitará anualmente a su personal de movimiento las prendas que a continuación se especifican:

- Las de verano dentro del primer trimestre y las de invierno dentro del tercero.
- Vestuario de verano: 2 pantalones (cortos opcionales por parte de la o el trabajador) y 2 polos o camisas de manga corta.
- Vestuario de Invierno: 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 44. *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 45. *Multas de tráfico y pérdida de puntos para el colectivo de trabajadoras/es de reparto*

1. La empresa se hará cargo y abonará únicamente las multas producidas por incorrecto aparcamiento del vehículo de la Compañía o de aquellos vehículos usados con carácter oficial, en los lugares y en el tiempo de trabajo efectivo. Realizado el pago, la 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 negará 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.

Para aquellas multas de tráfico recibidas en la dirección de la empresa, con responsabilidad del empleado/a, que no sean comunicadas a los empleados/as en tiempo y forma para proceder a la bonificación del pronto pago, la empresa asumirá el 50% del pago de la misma. (Este texto fue el que se acordó en el acta de acuerdo que firmamos en julio por lo que se quedaría como está dado que se ha copiado y pegado tal cual se firmó)

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 32. Compensación por formación.

4. Renovación tarjeta trabajador/a tacógrafo digital. La empresa asumirá el coste, incluidas tasas del personal que requiere la misma que para realizar sus funciones laborales habituales, y/o esporádicas en su caso, por estar a disposición de la empresa su permiso de conducción tipo "C" o superior.

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

En el supuesto de que II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera (B.O.E. núm. 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 Transporte de Mercancías por carretera y logística de la Provincia de Barcelona o acuerdo del mismo ámbito que lo sustituya, y demás legislación laboral de aplicación general, mejore lo dispuesto en esta materia, será éste el que prevalezca en su aplicación.

Artículo 46. *Capacidad disminuida*

Si, como consecuencia de accidente o enfermedad alguna o 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 47. *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 necesidad de envíos que superen los 25kg, se podrán realizar sin superar los 75kg, pero descontando del total de envíos, 2 en el caso de envíos entre 25 y 50 kg y 3 en el caso de envíos de entre 50 y 75Kg.

Artículo 48. *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 en colaboración con el conocimiento del CSS.

Artículo 49. *Ayuda escolar*

Los trabajadores que realicen estudios medios o superiores establecerán de común acuerdo con la empresa horarios que permitan el desarrollo de sus estudios sin impedimento al trabajo diario.

Para los hijos de los trabajadores con edades comprendidas entre los 3 y los 16 años, se establece una ayuda escolar por hijo y año, cuyo importe a este respecto está recogido en las Tablas Salariales del presente Convenio. A este concepto se le aplicará un incremento salarial conforme se detalla en el artículo 14. Incremento salarial de este Convenio.

Dicho importe se devengará siempre que se cumpla dicha edad antes del 30 de junio, y asimismo se abonarán a lo largo de dicho mes.

Artículo 50. *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 14. 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.

Artículo 51. *Jubilación parcial*

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 hasta la fecha, 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 52. *Mejoras fiscales*

A partir de la firma del presente Convenio, todos los y las trabajadores/as 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 53. *Cláusulas de creación y estabilidad de empleo*

1. Las y los trabajadores fijos de plantilla tendrán preferencia a permanecer en el puesto de trabajo con respecto al resto de la contratación. Todo ello debe realizarse, incluso si fuese necesario para tal fin, con el traslado o recolocación de los trabajadores en otro centro de trabajo, u otra empresa.
2. Ante cualquier planteamiento de afectación colectiva, la empresa se compromete a abrir previamente a la ejecución de cualquier medida, una mesa de negociación no sujeta a plazos legales, con voluntad manifiesta de llegar a un consenso con la RLT.
3. A partir de la firma del presente Convenio, se establece el acuerdo entre las partes para la realización de contratos Formativos y Prácticas. Dichos contratos se registrarán por la normativa legal vigente, excepto en lo que se refiere a la retribución.
4. Con la finalidad de mantener la estabilidad y la calidad en el empleo y se establece que el total de la contratación temporal, incluidos los contratos de puesta a disposición por ETT y excluidos los contratos de interinidad, salvo sustituciones por vacaciones en los centros de la Provincia de Barcelona, no deberán superar en cómputo de 12 meses, en condiciones de jornada homogénea y por centro de trabajo, 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%

Se conviene que en el cómputo anual y por centro de trabajo, el número de contratos de puesta a disposición por ETT se mantenga dentro de los siguientes porcentajes pudiéndose analizar la superación en los supuestos en que proceda a criterio de la comisión paritaria:

- Centro de más de 26 trabajadores y hasta 100 trabajadoras/es = tope 25%
- Centro de más de 100 trabajadoras/es el 20%

Sobre estos porcentajes, se acuerda que para centros de nueva apertura se permitirá un periodo de carencia de entre 12 y 18 meses.

5. Las partes acuerdan que el contrato eventual por circunstancias de la producción, por incremento ocasional e imprevisible de la actividad, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 31/2021 de 28 de diciembre y normativa legal de aplicación.

6. Salarios de referencia. Se establece el mínimo del 65% de la plantilla propia de la empresa en la Provincia de Barcelona, que debe encontrarse ya regulada en niveles económicos igual o superior a los fijados para los "Salarios de Referencia", recogidos en el presente Convenio. Excluyéndose del cómputo del porcentaje los contratos relevo por jubilación parcial.

7. Para superar los límites establecidos en los puntos 4) 5) y 6) anteriores, deberá contar con el acuerdo de los representantes de los trabajadores. En el supuesto del tope establecido en el punto 6) 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 54. Sanciones

A este respecto se estará a lo dispuesto en el II Acuerdo General de Transportes de Mercancías, así como en lo dispuesto en el Convenio Colectivo Sectorial de Transporte de Mercancías por carretera y logística de la Provincia de Barcelona o acuerdo del mismo ámbito que lo sustituya, y demás legislación laboral de aplicación general.

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

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

Artículo 55. Principio de igualdad y no discriminación

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

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

Artículo 56. Derechos y garantías sindicales

1. Los y las trabajadores/as podrán reunirse en Asamblea fuera de las horas de trabajo y en los locales de la empresa, a petición de los representantes de los trabajadores o centrales sindicales

más representativas del sector, previa autorización de aquella, que deberá conceder, cuando se haya avisado con el tiempo suficiente y no exista impedimento grave.

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. Los representantes de los trabajadores y trabajadoras dispondrán de 40 horas mensuales retribuidas.

3. Las y los delegados de personal, miembros del Comité de Empresa, o Delegada/o Sindical afectados por el presente Convenio, independientemente del número de la plantilla, dispondrán de 40 horas sindicales al mes. La utilización de dichas horas no supondrán ningún perjuicio social, ni económico.

4. En los comités de empresa y delegados de personal siempre que se elabore una norma de acumulación de horas sindicales, de la que se entregara copia a la empresa. Las horas sindicales podrán ser acumuladas sin tope, incluso anualmente. Dicha norma de acumulación deberá contemplar, entre otros, sistemas por los que no se produzcan acumulaciones que superen el total de horas previstas en el Convenio.

5. La acumulación de horas sindicales a nivel superior de centro trabajo, será con la conformidad de la Secciones Sindicales Estatales constituidas, o en su defecto del sindicato correspondiente, pudiendo hacerse dicha acumulación en niveles superiores al de centro de trabajo y en el ámbito de la empresa.

6. Se acuerda dotar a la RLT de cada centro, del siguiente material necesario para el desarrollo de su actividad:

- a) Un Local adecuado, para el CE y/o Sección Sindical, dependiendo conformación CE.
- b) Material fungible de oficina necesario.
- c) Una Línea telefónica.
- d) Un Equipo informático (CPU y monitor) e impresora.
- e) Cuenta de correo electrónico.
- f) Mobiliario, cubriendo las necesidades de sillas, mesas y al menos un armario con cierre de seguridad por la necesaria custodia correspondiente de documentación privada y sensible.

Artículo 57. *Tribunal laboral de Cataluña*

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores y la empresa comprendidos en el ámbito personal del mismo, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de Conciliación y Mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 154 del T.R.L.P.L.

En particular manifiestan su voluntad de someterse a los procedimientos siguientes:

- Conciliación a través de las Delegaciones Territoriales del Tribunal Laboral de Cataluña, en cualquiera de los conflictos previstos anteriormente.
- Mediación, ante la Comisión de Mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.
- Conciliación sobre servicios de mantenimiento en caso de huelga, ante la Delegación específica del TLC en dicha materia.

ANEXO I - TABLAS SALARIALES

ANEXO II – DIETAS NACIONALES

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

Anexo I – Tablas Salariales BCN 2022

Categoría	Salario Base	Plus convenio	Total mes	Total anual	Total anual + Bolsa	Hora Extra
Grupo 1 Personal Superior y Técnico						
Jefe de servicio	2.231,97	396,57	2.628,54	39.428,06	40.009,55	0,00
Inspector principal	2.108,45	390,88	2.499,33	37.489,88	38.071,37	0,00
Ingeniero o licenciado	2.108,45	390,88	2.499,33	37.489,88	38.071,37	0,00
Ingeniero técnico	1.800,18	376,88	2.177,05	32.655,81	33.237,30	0,00
ATS	1.355,91	356,66	1.712,57	25.688,51	26.270,00	0,00
Jefe de sección	1.800,18	376,88	2.177,05	32.655,81	33.237,30	19,47
Jefe de negociado	1.616,96	368,41	1.985,37	29.780,51	30.362,00	17,77
Analista	1.616,96	368,41	1.985,37	29.780,51	30.362,00	17,77
Jefe de tráfico 1ª	1.557,13	365,79	1.922,91	28.843,71	29.425,20	17,22
Jefe de tráfico 2ª	1.460,84	361,38	1.822,22	27.333,34	27.914,83	16,32
Encargado general	1.616,96	368,41	1.985,37	29.780,51	30.362,00	17,77
Jefe de taller	1.800,18	376,88	2.177,05	32.655,81	33.237,30	19,47
Contraamaestre o encargado	1.512,00	363,77	1.875,78	28.136,67	28.718,16	16,78
Grupo 2 Personal de administración						
Oficial 1ª	1.460,87	361,38	1.822,26	27.333,84	27.915,33	16,32
Programador ordenador	1.460,87	361,38	1.822,26	27.333,84	27.915,33	16,32
Oficial 2ª	1.302,13	354,20	1.656,33	24.845,01	25.426,50	14,86
Controlador operador	1.302,13	354,20	1.656,33	24.845,01	25.426,50	14,86
Encargado de almacén	1.488,97	362,68	1.851,65	27.774,76	28.356,25	16,59
Auxiliar administrativo	1.199,78	349,54	1.549,32	23.239,85	23.821,34	13,90
Perforista-grabador	1.199,78	349,54	1.549,32	23.239,85	23.821,34	13,90
Telefonista	1.155,76	347,56	1.503,32	22.549,74	23.131,23	13,50
Contrato de formación 1er año	757,09	169,55	926,64	13.899,58	14.481,07	8,38
Contrato de formación 2º año	813,21	182,16	995,37	14.930,51	15.512,00	9,00
Grupo 3 Personal de movimiento						
Jefe de tráfico 3ª	1.407,03	358,99	1.766,02	26.490,34	27.071,83	15,82
Capataz	1.355,91	356,66	1.712,57	25.688,51	26.270,00	15,34
Conductor mecánico y TPC	45,41	11,94	57,35	26.094,79	26.676,28	15,61
Conductor	41,87	11,80	53,67	24.417,92	24.999,41	14,58
Conductor de furgoneta	39,52	11,67	51,19	23.289,93	23.871,42	13,92
Aux. almacén - basculero	38,16	13,08	51,24	23.315,11	23.896,60	13,96

Mozo especializado	37,26	13,05	50,31	22.892,11	23.473,60	13,69
Ayudante mozo y mozo esp.	37,26	13,05	50,31	22.892,11	23.473,60	13,69
Expendedor y engrasador	37,26	13,05	50,31	22.892,11	23.473,60	13,69
Conductor carret. elev. y grúa	39,52	11,67	51,19	23.289,93	23.871,42	13,92
Mozo	36,47	13,02	49,48	22.514,44	23.095,93	13,49

Grupo 4 Personal de servicios auxiliares y talleres

Cobrador	1.146,08	347,08	1.493,17	22.397,51	22.979,00	13,41
Portero y vigilante	1.092,37	391,19	1.483,56	22.253,41	22.834,90	13,33
Limpiador/a /hora	4,56	1,54	6,10	22.194,32	22.775,81	0,00
Botones 16-17 años	693,07	166,65	859,73	12.895,88	13.477,37	7,78
Ordenanza	1.092,37	391,19	1.483,56	22.253,41	22.834,90	13,33
Subjefe o maestro de taller	1.594,54	367,50	1.962,05	29.430,72	30.012,21	17,54
Encargado general	1.460,91	361,38	1.822,29	27.334,34	27.915,83	16,32
Encargado de almacén	1.407,03	358,99	1.766,02	26.490,34	27.071,83	15,82
Jefe de equipo	44,59	11,91	56,50	25.707,04	26.288,53	15,34
Oficial 1ª	44,09	11,85	55,95	25.455,26	26.036,75	15,21
Oficial 2ª	41,13	11,74	52,87	24.055,35	24.636,84	14,39
Oficial 3ª	39,42	11,64	51,06	23.234,54	23.816,03	13,90
Mozo de taller especialista	37,26	13,05	50,31	22.892,11	23.473,60	13,69
Peón	36,47	13,02	49,48	22.514,44	23.095,93	13,49
Contrato de formación 1er año	23,72	5,59	29,31	13.334,43	13.915,92	8,07
Contrato de formación 2º año	25,24	6,22	31,46	14.316,38	14.897,87	8,64

Anexo II - Dietas nacionales 2022

Concepto	Dietas (euros)		
Comida	16,72	Comida plaza	12,22
Cena	16,72	Dieta Alemania	106,95
Dormir	15,75	Dieta Italia	91,41
Desayuno	6,32	Dieta mater. peligrosas	56,85
Total	55,52		

Bolsa Vacaciones	581,49
Ayuda Escolar	60,00
Plus Septiembre	925

Pólizas	
Incapacidad Permanente Absoluta	56.620,24
En caso de muerte	49.879,74
Invalidez Permanente total	32.354,44

Anexo I – Tablas Salariales BCN 2023

Categoría	Salario Base	Plus convenio	Total mes	Total anual	Total anual + Bolsa	Hora Extra
Grupo 1 Personal Superior y Técnico						
Jefe de servicio	2.287,77	406,48	2.694,25	40.413,76	41.009,79	0,00
Inspector principal	2.161,16	400,65	2.561,81	38.427,13	39.023,16	0,00
Ingeniero o licenciado	2.161,16	400,65	2.561,81	38.427,13	39.023,16	0,00
Ingeniero técnico	1.845,18	386,30	2.231,48	33.472,21	34.068,24	0,00
ATS	1.389,81	365,57	1.755,38	26.330,72	26.926,75	0,00
Jefe de sección	1.845,18	386,30	2.231,48	33.472,21	34.068,24	19,95
Jefe de negociado	1.657,38	377,62	2.035,00	30.525,02	31.121,05	18,22
Analista	1.657,38	377,62	2.035,00	30.525,02	31.121,05	18,22
Jefe de tráfico 1ª	1.596,05	374,93	1.970,99	29.564,80	30.160,83	17,65
Jefe de tráfico 2ª	1.497,36	370,42	1.867,78	28.016,68	28.612,70	16,73
Encargado general	1.657,38	377,62	2.035,00	30.525,02	31.121,05	18,22
Jefe de taller	1.845,18	386,30	2.231,48	33.472,21	34.068,24	19,95
Contraamaestre o encargado	1.549,80	372,87	1.922,67	28.840,08	29.436,11	17,20
Grupo 2 Personal de administración						
Oficial 1ª	1.497,39	370,42	1.867,81	28.017,19	28.613,21	16,73
Programador ordenador	1.497,39	370,42	1.867,81	28.017,19	28.613,21	16,73
Oficial 2ª	1.334,69	363,06	1.697,74	25.466,13	26.062,16	15,24
Controlador operador	1.334,69	363,06	1.697,74	25.466,13	26.062,16	15,24
Encargado de almacén	1.526,20	371,75	1.897,94	28.469,13	29.065,16	17,00
Auxiliar administrativo	1.229,78	358,28	1.588,06	23.820,84	24.416,87	14,25
Perforista-grabador	1.229,78	358,28	1.588,06	23.820,84	24.416,87	14,25
Telefonista	1.184,65	356,25	1.540,90	23.113,48	23.709,51	13,84
Contrato de formación 1er año	776,01	173,79	949,80	14.247,07	14.843,10	8,59
Contrato de formación 2º año	833,54	186,71	1.020,25	15.303,77	15.899,80	9,22
Grupo 3 Personal de movimiento						
Jefe de tráfico 3ª	1.442,21	367,97	1.810,17	27.152,60	27.748,63	16,21
Capataz	1.389,81	365,57	1.755,38	26.330,72	26.926,75	15,72
Conductor mecánico y TPC	46,54	12,24	58,78	26.747,16	27.343,19	16,00
Conductor	42,91	12,09	55,01	25.028,36	25.624,39	14,94
Conductor de furgoneta	40,51	11,96	52,47	23.872,18	24.468,20	14,27
Aux. almacén - basculero	39,11	13,41	52,52	23.897,98	24.494,01	14,30
Mozo especializado	38,20	13,37	51,57	23.464,41	24.060,44	14,03
Ayudante mozo y mozo esp.	38,20	13,37	51,57	23.464,41	24.060,44	14,03
Expendedor y engrasador	38,20	13,37	51,57	23.464,41	24.060,44	14,03
Conductor carret. elev. y grúa	40,51	11,96	52,47	23.872,18	24.468,20	14,27
Mozo	37,38	13,34	50,72	23.077,30	23.673,33	13,83
Grupo 4 Personal de servicios auxiliares y talleres						
Cobrador	1.174,74	355,76	1.530,50	22.957,45	23.553,48	13,75

Portero y vigilante	1.119,68	400,97	1.520,65	22.809,75	23.405,78	13,66
Limpiador/a //hora	4,67	1,58	6,25	22.749,18	23.345,21	0,00
Botones 16-17 años	710,40	170,82	881,22	13.218,28	13.814,31	7,97
Ordenanza	1.119,68	400,97	1.520,65	22.809,75	23.405,78	13,66
Subjefe o maestro de taller	1.634,41	376,69	2.011,10	30.166,49	30.762,52	17,98
Encargado general	1.497,43	370,42	1.867,85	28.017,70	28.613,72	16,73
Encargado de almacén	1.442,21	367,97	1.810,17	27.152,60	27.748,63	16,21
Jefe de equipo	45,71	12,21	57,91	26.349,72	26.945,75	15,72
Oficial 1ª	45,19	12,15	57,34	26.091,64	26.687,67	15,59
Oficial 2ª	42,15	12,04	54,19	24.656,73	25.252,76	14,75
Oficial 3ª	40,41	11,93	52,34	23.815,40	24.411,43	14,25
Mozo de taller especialista	38,20	13,37	51,57	23.464,41	24.060,44	14,03
Peón	37,38	13,34	50,72	23.077,30	23.673,33	13,83
Contrato de formación 1er año	24,31	5,73	30,04	13.667,79	14.263,82	8,27
Contrato de formación 2º año	25,88	6,38	32,25	14.674,29	15.270,32	8,86

Anexo II - Dietas nacionales 2023

Concepto	Dietas (euros)	
Comida	17,14	Comida plaza 12,53
Cena	17,14	Dieta Alemania 109,62
Dormir	16,15	Dieta Italia 93,69
Desayuno	6,47	Dieta mater. peligrosas 58,27
Total	56,91	

Bolsa Vacaciones	596,03
Ayuda Escolar	61,50
Plus Septiembre	1025

Pólizas	
Incapacidad Permanente Absoluta	58.035,75
En caso de muerte	51.126,73
Invalidez Permanente total	33.163,30

Anexo I – Tablas Salariales BCN 2024

Categoría	Salario Base	Plus convenio	Total mes	Total anual	Total anual + Bolsa	Hora Extra
Grupo 1 Personal Superior y Técnico						
Jefe de servicio	2.333,53	414,61	2.748,14	41.222,03	41.829,98	0,00
Inspector principal	2.204,38	408,66	2.613,04	39.195,67	39.803,62	0,00
Ingeniero o licenciado	2.204,38	408,66	2.613,04	39.195,67	39.803,62	0,00
Ingeniero técnico	1.882,08	394,03	2.276,11	34.141,65	34.749,60	0,00
ATS	1.417,60	372,89	1.790,49	26.857,33	27.465,28	0,00

Jefe de sección	1.882,08	394,03	2.276,11	34.141,65	34.749,60	20,35
Jefe de negociado	1.690,53	385,17	2.075,70	31.135,52	31.743,47	18,58
Analista	1.690,53	385,17	2.075,70	31.135,52	31.743,47	18,58
Jefe de tráfico 1ª	1.627,97	382,43	2.010,41	30.156,10	30.764,05	18,00
Jefe de tráfico 2ª	1.527,31	377,83	1.905,13	28.577,01	29.184,96	17,07
Encargado general	1.690,53	385,17	2.075,70	31.135,52	31.743,47	18,58
Jefe de taller	1.882,08	394,03	2.276,11	34.141,65	34.749,60	20,35
Contraamaestre o encargado	1.580,80	380,33	1.961,13	29.416,89	30.024,84	17,54
Grupo 2 Personal de administración						
Oficial 1ª	1.527,34	377,83	1.905,17	28.577,53	29.185,48	17,07
Programador ordenador	1.527,34	377,83	1.905,17	28.577,53	29.185,48	17,07
Oficial 2ª	1.361,38	370,32	1.731,70	25.975,45	26.583,40	15,54
Controlador operador	1.361,38	370,32	1.731,70	25.975,45	26.583,40	15,54
Encargado de almacén	1.556,72	379,18	1.935,90	29.038,52	29.646,47	17,34
Auxiliar administrativo	1.254,37	365,45	1.619,82	24.297,26	24.905,21	14,53
Perforista-grabador	1.254,37	365,45	1.619,82	24.297,26	24.905,21	14,53
Telefonista	1.208,34	363,37	1.571,72	23.575,75	24.183,70	14,12
Contrato de formación 1er año	791,53	177,27	968,80	14.532,01	15.139,96	8,76
Contrato de formación 2º año	850,21	190,45	1.040,66	15.609,85	16.217,80	9,41
Grupo 3 Personal de movimiento						
Jefe de tráfico 3ª	1.471,05	375,33	1.846,38	27.695,65	28.303,60	16,53
Capataz	1.417,60	372,89	1.790,49	26.857,33	27.465,28	16,04
Conductor mecánico y TPC	47,48	12,49	59,96	27.282,10	27.890,05	16,32
Conductor	43,77	12,33	56,11	25.528,93	26.136,88	15,24
Conductor de furgoneta	41,32	12,20	53,52	24.349,62	24.957,57	14,56
Aux. almacén - basculero	39,90	13,68	53,57	24.375,94	24.983,89	14,59
Mozo especializado	38,96	13,64	52,60	23.933,70	24.541,65	14,31
Ayudante mozo y mozo esp.	38,96	13,64	52,60	23.933,70	24.541,65	14,31
Expendedor y engrasador	38,96	13,64	52,60	23.933,70	24.541,65	14,31
Conductor carret. elev. y grúa	41,32	12,20	53,52	24.349,62	24.957,57	14,56
Mozo	38,13	13,61	51,73	23.538,84	24.146,79	14,10
Grupo 4 Personal de servicios auxiliares y talleres						
Cobrador	1.198,23	362,88	1.561,11	23.416,60	24.024,55	14,02
Portero y vigilante	1.142,08	408,99	1.551,06	23.265,94	23.873,89	13,93
Limpiador/a //hora	4,77	1,61	6,38	23.204,16	23.812,11	0,00
Botones 16-17 años	728,16	175,09	903,25	13.548,74	14.144,77	8,17
Ordenanza	1.142,08	408,99	1.551,06	23.265,94	23.873,89	13,93
Subjefe o maestro de taller	1.667,10	384,22	2.051,32	30.769,82	31.377,77	18,34
Encargado general	1.527,38	377,83	1.905,20	28.578,05	29.186,00	17,07
Encargado de almacén	1.471,05	375,33	1.846,38	27.695,65	28.303,60	16,53
Jefe de equipo	46,62	12,45	59,07	26.876,72	27.484,66	16,04

Oficial 1ª	46,10	12,39	58,49	26.613,48	27.221,43	15,90
Oficial 2ª	43,00	12,28	55,27	25.149,87	25.757,82	15,04
Oficial 3ª	41,22	12,17	53,39	24.291,71	24.899,66	14,53
Mozo de taller especialista	38,96	13,64	52,60	23.933,70	24.541,65	14,31
Peón	38,13	13,61	51,73	23.538,84	24.146,79	14,10
Contrato de formación 1er año	24,80	5,84	30,64	13.941,14	14.549,09	8,44
Contrato de formación 2º año	26,39	6,50	32,90	14.967,78	15.575,73	9,04

Anexo II – Dietas nacionales 2024

Concepto	Dietas (euros)	
Comida	17,48	Comida plaza 12,78
Cena	17,48	Dieta Alemania 111,81
Dormir	16,47	Dieta Italia 95,56
Desayuno	6,60	Dieta mater. peligrosas 59,43
Total	58,05	

Bolsa Vacaciones	607,95
Ayuda Escolar	62,73
Plus Septiembre	1125

Pólizas	
Incapacidad Permanente Absoluta	59.196,46
En caso de muerte	52.149,27
Invalidez Permanente total	33.826,56

Anexo I – Tablas Salariales BCN 2025

Categoría	Salario Base	Plus convenio	Total mes	Total anual	Total anual + Bolsa	Hora Extra
Grupo 1 Personal Superior y Técnico						
Jefe de servicio	2.380,20	422,90	2.803,10	42.046,47	42.666,58	0,00
Inspector principal	2.248,47	416,84	2.665,31	39.979,58	40.599,69	0,00
Ingeniero o licenciado	2.248,47	416,84	2.665,31	39.979,58	40.599,69	0,00
Ingeniero técnico	1.919,73	401,91	2.321,63	34.824,49	35.444,59	0,00
ATS	1.445,96	380,34	1.826,30	27.394,48	28.014,59	0,00
Jefe de sección	1.919,73	401,91	2.321,63	34.824,49	35.444,59	20,76
Jefe de negociado	1.724,34	392,88	2.117,22	31.758,23	32.378,34	18,95
Analista	1.724,34	392,88	2.117,22	31.758,23	32.378,34	18,95
Jefe de tráfico 1ª	1.660,53	390,08	2.050,61	30.759,22	31.379,33	18,36
Jefe de tráfico 2ª	1.557,85	385,38	1.943,24	29.148,55	29.768,66	17,41
Encargado general	1.724,34	392,88	2.117,22	31.758,23	32.378,34	18,95
Jefe de taller	1.919,73	401,91	2.321,63	34.824,49	35.444,59	20,76
Contraamaestre o encargado	1.612,42	387,93	2.000,35	30.005,22	30.625,33	17,89

Grupo 2 Personal de administración

Oficial 1ª	1.557,89	385,38	1.943,27	29.149,08	29.769,19	17,41
Programador ordenador	1.557,89	385,38	1.943,27	29.149,08	29.769,19	17,41
Oficial 2ª	1.388,61	377,72	1.766,33	26.494,96	27.115,07	15,85
Controlador operador	1.388,61	377,72	1.766,33	26.494,96	27.115,07	15,85
Encargado de almacén	1.587,86	386,76	1.974,62	29.619,29	30.239,39	17,69
Auxiliar administrativo	1.279,46	372,75	1.652,21	24.783,21	25.403,31	14,82
Perforista-grabador	1.279,46	372,75	1.652,21	24.783,21	25.403,31	14,82
Telefonista	1.232,51	370,64	1.603,15	24.047,27	24.667,38	14,40
Contrato de formación 1er año	807,36	180,81	988,18	14.822,66	15.442,76	8,93
Contrato de formación 2º año	867,21	194,26	1.061,47	15.922,05	16.542,15	9,60

Grupo 3 Personal de movimiento

Jefe de tráfico 3ª	1.500,47	382,83	1.883,30	28.249,56	28.869,67	16,87
Capataz	1.445,96	380,34	1.826,30	27.394,48	28.014,59	16,36
Conductor mecánico y TPC	48,43	12,73	61,16	27.827,75	28.447,85	16,64
Conductor	44,65	12,58	57,23	26.039,51	26.659,62	15,54
Conductor de furgoneta	42,15	12,44	54,59	24.836,61	25.456,72	14,85
Aux. almacén - basculero	40,69	13,95	54,64	24.863,46	25.483,57	14,88
Mozo especializado	39,74	13,91	53,65	24.412,38	25.032,48	14,60
Ayudante mozo y mozo esp.	39,74	13,91	53,65	24.412,38	25.032,48	14,60
Expendedor y engrasador	39,74	13,91	53,65	24.412,38	25.032,48	14,60
Conductor carret. elev. y grúa	42,15	12,44	54,59	24.836,61	25.456,72	14,85
Mozo	38,89	13,88	52,77	24.009,62	24.629,73	14,39

Grupo 4 Personal de servicios auxiliares y talleres

Cobrador	1.222,19	370,13	1.592,33	23.884,93	24.505,04	14,30
Portero y vigilante	1.164,92	417,17	1.582,08	23.731,26	24.351,37	14,21
Limpiador/a //hora	4,86	1,64	6,50	23.668,25	24.288,36	0,00
Botones 16-17 años	746,36	179,47	925,83	13.887,46	14.507,56	8,38
Ordenanza	1.164,92	417,17	1.582,08	23.731,26	24.351,37	14,21
Subjefe o maestro de taller	1.700,44	391,91	2.092,35	31.385,22	32.005,32	18,71
Encargado general	1.557,92	385,38	1.943,31	29.149,61	29.769,72	17,41
Encargado de almacén	1.500,47	382,83	1.883,30	28.249,56	28.869,67	16,87
Jefe de equipo	47,55	12,70	60,25	27.414,25	28.034,36	16,36
Oficial 1ª	47,02	12,64	59,66	27.145,75	27.765,85	16,22
Oficial 2ª	43,86	12,52	56,38	25.652,86	26.272,97	15,34
Oficial 3ª	42,04	12,42	54,46	24.777,54	25.397,65	14,82
Mozo de taller especialista	39,74	13,91	53,65	24.412,38	25.032,48	14,60
Peón	38,89	13,88	52,77	24.009,62	24.629,73	14,39
Contrato de formación 1er año	25,29	5,96	31,25	14.219,97	14.840,08	8,60
Contrato de formación 2º año	26,92	6,63	33,55	15.267,13	15.887,24	9,22

Anexo II - Dietas nacionales 2025

Concepto	Dietas (euros)	
Comida	17,83	Comida plaza 13,04
Cena	17,83	Dieta Alemania 114,05
Dormir	16,80	Dieta Italia 97,48
Desayuno	6,74	Dieta mater. peligrosas 60,62
Total	59,21	

Bolsa Vacaciones	620,11
Ayuda Escolar	63,98
Plus Septiembre	1225

Pólizas	
Incapacidad Permanente Absoluta	60.380,39
En caso de muerte	53.192,25
Invalidez Permanente total	34.503,10

NOCTURNIDAD BCN 2022

Niveles	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5º año	6º año
I	4,76	4,76	4,80	4,82	5,16	5,63
II	4,46	4,46	4,51	4,59	4,91	5,15
III	4,18	4,18	4,34	4,46	4,55	4,67
IV	3,97	3,97	4,12	4,25	4,42	4,55

NOCTURNIDAD BCN 2023

Niveles	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5º año	6º año
I	4,88	4,88	4,92	4,94	5,29	5,77
II	4,57	4,57	4,62	4,70	5,03	5,28
III	4,28	4,28	4,45	4,57	4,66	4,79
IV	4,07	4,07	4,22	4,36	4,54	4,67

NOCTURNIDAD BCN 2024

Niveles	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5º año	6º año
I	4,97	4,97	5,02	5,04	5,39	5,89
II	4,66	4,66	4,72	4,79	5,13	5,39
III	4,37	4,37	4,54	4,66	4,75	4,88
IV	4,15	4,15	4,30	4,45	4,63	4,76

NOCTURNIDAD BCN 2025

Niveles	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5º año	6º año
I	5,07	5,07	5,12	5,14	5,50	6,01
II	4,75	4,75	4,81	4,89	5,23	5,49
III	4,46	4,46	4,63	4,75	4,85	4,98
IV	4,23	4,23	4,39	4,54	4,72	4,86

HORAS EXTRAS BCN 2022

Por hora o fracción de hora

Niveles	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5 Año	6º Año
I	19,40	20,37	21,70	23,11	24,26	25,31
II	15,77	17,34	18,21	19,12	21,03	23,15
III	14,36	15,79	17,37	19,11	20,06	21,12
IV	14,08	14,50	15,95	17,55	18,95	20,50

HORAS EXTRAS BCN 2023

Por hora o fracción de hora

Niveles	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5 Año	6º Año
I	19,89	20,88	22,24	23,68	24,87	25,95
II	16,16	17,78	18,67	19,60	21,56	23,73
III	14,72	16,19	17,81	19,59	20,57	21,65
IV	14,43	14,86	16,35	17,98	19,42	21,02

HORAS EXTRAS BCN 2024

Por hora o fracción de hora

Niveles	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5 Año	6º Año
I	20,29	21,30	22,68	24,16	25,37	26,47
II	16,49	18,13	19,04	19,99	21,99	24,21
III	15,01	16,51	18,16	19,98	20,98	22,08
IV	14,72	15,16	16,68	18,34	19,81	21,44

HORAS EXTRAS BCN 2025

Por hora o fracción de hora

Niveles	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5 Año	6º Año
I	20,69	21,73	23,14	24,64	25,87	26,99
II	16,81	18,50	19,42	20,39	22,43	24,69
III	15,31	16,84	18,53	20,38	21,40	22,53
IV	15,01	15,46	17,01	18,71	20,21	21,86

TRABAJO EN DÍAS FESTIVOS BCN 2022

Por hora o fracción de hora

Niveles	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5 Año	6º Año
I	21,56	21,69	21,82	21,94	23,69	25,51
II	19,98	20,28	20,59	20,89	21,93	23,27
III	18,48	19,07	19,67	20,27	20,77	21,23
IV	17,44	18,07	18,70	19,33	19,91	20,62

TRABAJO EN DÍAS FESTIVOS BCN 2023

Por hora o fracción de hora

Niveles	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5 Año	6º Año
I	21,56	21,69	21,82	21,94	23,69	25,51
II	19,98	20,28	20,59	20,89	21,93	23,27
III	18,48	19,07	19,67	20,27	20,77	21,23
IV	17,44	18,07	18,70	19,33	19,91	20,62

I	22,10	22,23	22,36	22,48	24,28	26,14
II	20,48	20,79	21,10	21,41	22,48	23,85
III	18,95	19,55	20,16	20,77	21,29	21,76
IV	17,87	18,52	19,16	19,81	20,40	21,14

TRABAJO EN DÍAS FESTIVOS BCN 2024

Por hora o fracción de hora

Niveles	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5º Año	6º Año
I	22,54	22,68	22,81	22,93	24,77	26,67
II	20,89	21,20	21,53	21,84	22,93	24,33
III	19,32	19,94	20,56	21,19	21,72	22,20
IV	18,23	18,89	19,55	20,21	20,81	21,56

TRABAJO EN DÍAS FESTIVOS BCN 2025

Por hora o fracción de hora

Niveles	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5º Año	6º Año
I	22,99	23,13	23,27	23,39	25,26	27,20
II	21,31	21,63	21,96	22,28	23,39	24,82
III	19,71	20,34	20,98	21,61	22,15	22,64
IV	18,59	19,27	19,94	20,61	21,23	21,99

TRABAJO EN DÍAS FESTIVOS SIN DIA LIBRE BCN 2022

Por hora o fracción de hora

Niveles	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5º Año	6º Año
I	30,19	30,37	30,54	30,71	33,17	35,70
II	27,98	28,39	28,82	29,25	30,71	32,58
III	25,88	26,70	27,54	28,37	29,08	29,72
IV	24,41	25,29	26,18	27,06	27,87	28,87

TRABAJO EN DÍAS FESTIVOS SIN DIA LIBRE BCN 2023

Por hora o fracción de hora

Niveles	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5º Año	6º Año
I	30,94	31,13	31,30	31,48	34,00	36,60
II	28,68	29,10	29,54	29,98	31,48	33,40
III	26,53	27,37	28,23	29,08	29,81	30,46
IV	25,02	25,92	26,83	27,73	28,56	29,60

TRABAJO EN DÍAS FESTIVOS SIN DIA LIBRE BCN 2024

Por hora o fracción de hora

Niveles	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5º Año	6º Año
I	31,56	31,75	31,93	32,11	34,68	37,33
II	29,25	29,68	30,13	30,58	32,11	34,07
III	27,06	27,92	28,79	29,66	30,40	31,07
IV	25,52	26,44	27,37	28,29	29,14	30,19

TRABAJO EN DÍAS FESTIVOS SIN DIA LIBRE BCN 2025

Por hora o fracción de hora

Niveles	1º Año	2º Año	3º Año	4º Año	5 Año	6º Año
I	32,19	32,39	32,57	32,75	35,37	38,08
II	29,83	30,28	30,73	31,19	32,75	34,75
III	27,60	28,48	29,37	30,26	31,01	31,69
IV	26,03	26,97	27,92	28,85	29,72	30,79

	2022	2023	2024	2025
Compensación por Formación por hora o fracción de hora	11,90	12,20	12,44	12,69
Bolsa Vacaciones	581,49	596,03	607,95	620,11
<i>Se abona en el mes de julio. Devengo de agosto a julio</i>				
Plus especial vacaciones	312,08	319,88	326,28	332,80
<i>Vacaciones disfrutadas <> 1 de junio a 30 de septiembre</i>				
Kilometraje	0,3224	0,3305	0,3371	0,3438
Quebranto de Moneda	367,07	376,25	383,78	391,45
<i>11 meses/año. Agosto no se cobra. Caja compartida 65% del importe</i>				
Plus comida	10,43	10,69	10,90	11,12
<i>Jornada ≥ 6 horas/día; jornada partida, 1 hora para comer</i>				
Ayuda Escolar	60,00	61,50	62,73	63,98
<i>Se abona en junio, trabajadores con hijos con edades entre 3 y 16 años</i>				
Teletrabajo	17,00	17,43	17,77	18,13
<i>Máximo 50% de la Jornada. Voluntariedad. Con fecha efecto Julio 2022</i>				
Plus Presencia	45,00	46,13	47,05	47,99
<i>Para trabajadores/as no susceptibles de teletrabajo y los que renuncien al mismo. Con fecha efecto Julio 2022</i>				

	Importe 2022*	Importe 2023*	Importe 2024*	Importe 2025*	Vacaciones**	
Premio antigüedad 15 años	163,95	168,04	171,41	174,83	2 días	
Premio antigüedad 25 años	163,95	168,04	171,41	174,83	3 días	***
Premio antigüedad 30 años					1 día	
Premio antigüedad 35 años					1 día	
* Importe Neto						
** Vacaciones no consolidables						
*** Noches de hotel por un valor de 300€						

Barcelona, 13 de juny de 2023

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada