



RESOLUCIÓ, de 9 de novembre de 2022, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa DHL Parcel Iberia, SL (amb C.C.C. 08220548320) per als anys 2022-2025 (codi de conveni núm. 08103751012022).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa DHL Parcel Iberia, SL (amb C.C.C. 08220548320), subscrit pels representants de l'empresa i pels seus treballadors el dia 14 de juliol 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 Parcel Iberia, SL (amb C.C.C. 08220548320) per als anys 2022-2025 (codi de conveni núm. 08103751012022) 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.

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE LA EMPRESA DHL PARCEL IBERIA, SLU CON CCC 08220548320 EN LA PROVINCIA DE BARCELONA PARA LOS AÑOS 2022, 2023, 2024 Y 2025.

Preámbulo

Este nuevo Convenio sustituye el Convenio DHL Parcel Barcelona Spain SL con número de registro 08102602012019.

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 1. *Ámbito territorial*

Las Disposiciones del presente Convenio obligan al centro de trabajo que radica en la provincia de Barcelona de la empresa DHL Parcel Iberia, SLU, cuyo personal está adscrito al CCC 08220548320.

Artículo 2. *Ámbito funcional*

El presente convenio regula las relaciones laborales del centro de trabajo de DHL Parcel Iberia, SLU en la provincia de Barcelona, inscrito con CCC 08220548320

Artículo 3. *Ámbito personal*

Este Acuerdo General afecta a todas y todos las/los trabajadoras/es adscritas/os al CCC 08220548320 que en la provincia de Barcelona presten servicios para la empresa DHL Parcel Iberia, SLU.

Artículo 4. *Ámbito temporal*

El presente Convenio, entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2022, excepto en las materias / artículos que se acuerden de manera específica algo diferente, y tendrá una duración hasta 31 de diciembre del año 2025, con independencia de la fecha de su publicación.

Artículo 5. *Denuncia y revisión*

Ambas partes dan por automáticamente denunciado el Convenio a su vencimiento en fecha 31 de diciembre de 2025, momento en el cual se comprometen a iniciar la negociación del nuevo convenio.

Artículo 6. *Incremento y revisión salarial*

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

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

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

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

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

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

Artículo 7. *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 la autoridad laboral, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobará alguno de los pactos del Convenio, éste quedará sin eficacia y deberá de considerarse en su totalidad.

Artículo 8. *Garantía personal*

Se respetarán las condiciones personales que con carácter global mejoren lo pactado en este Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam", salvo lo previsto en el artículo 22.11 sobre asignaciones voluntarias.

Artículo 9. *Comisión Paritaria Interpretadora del Convenio*

Las funciones de la Comisión Paritaria serán:

- Las de interpretar auténticamente el Convenio colectivo

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

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

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

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

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

Cuando la Comisión Paritaria no logre en su seno acuerdos para la solución de los conflictos a ella sometidos en virtud de lo previsto en los apartados anteriores, las partes se obligan a acudir al Tribunal Laboral de Cataluña, en lo que se refiere al procedimiento de Mediación, quedando el Arbitraje a la libre decisión de las partes.

Artículo 10. *Sobre procedimiento para solventar discrepancias*

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

Artículo 11. *Tribunal Laboral de Cataluña*

Las partes firmantes del presente Convenio, 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 TRLPL.

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.

Artículo 12. *Organización del trabajo*

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente Convenio y en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de

representación de los trabajadores/as en la empresa implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas es obligación del trabajador/a, quien deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Las relaciones de la empresa y la plantilla han de estar siempre presididas por la recíproca buena fe.

Se determinarán entre la empresa y los/las representantes de los trabajadores/as (comité de empresa, secciones sindicales y delegados/as) las funciones y las tareas propias de cada categoría en los casos no determinados en el presente Convenio. Las discrepancias en relación con las funciones realizadas por los/las trabajadores/as a que se refiere el artículo 1 del ET podrán ser tratadas en la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 13. *Productividad*

Ambas partes convienen que la productividad es función, tanto del personal como de los factores que corresponden a la dirección de la empresa y que constituye, mediante la misma, uno de los medios principales para la pervivencia de la empresa.

Artículo 14. *Sistemas de incentivos*

La implantación de sistemas de remuneración con incentivos, así como la modificación de los ya existentes, se hará de común acuerdo entre la empresa y los/las representantes de los/las trabajadores/as. 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/las trabajadores/as, dentro del plazo de un año a contar desde su implantación, sin que en tal supuesto, por no tener carácter consolidable el sistema de remuneración con incentivo, se derive derecho alguno adquirido para las personas afectadas, y sin que los rendimientos comprobados durante la fase experimental del sistema de remuneración con incentivo sean vinculantes posteriormente para ninguna de las partes.

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

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

Artículo 15. *Rendimiento mínimo exigible y óptimo*

Se entiende por rendimiento mínimo exigible, el definido como correspondiente a una actividad normal con los sistemas internacionalmente conocidos. Asimismo, se deberá determinar un rendimiento óptimo que tenga por objeto limitar la aportación del personal en la máxima medida para que no suponga perjuicio físico o psíquico al trabajador/a.

La determinación concreta, tanto del rendimiento mínimo exigible como la del óptimo y la adjudicación del número de elementos o de la tarea necesaria que corresponda, se establecerá de común acuerdo entre la empresa y los/las representantes de los/las trabajadores/as, y en caso de no llegar a un acuerdo, se acudirá a la mediación solicitada por cualquiera de las partes, salvo cuando se implante con el carácter experimental a que se refiere el artículo anterior.

Una vez establecido el rendimiento mínimo exigible, a aquellos trabajadores que no lo alcancen por causas que le sean imputables, se les aplicará el artículo 54.2.e) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores.

Artículo 16. *Normas de trabajo*

La fijación de las normas de trabajo que garanticen la buena fe, cumplimiento de la legislación vigente y seguridad del servicio, se establecerán de común acuerdo entre las empresas y los/las representantes de los/las trabajadores/as. En cualquier caso, las empresas podrán exigir la atención, vigilancia y limpieza del interior de los vehículos, de la maquinaria, de los útiles, etc. Las empresas tienen la obligación de que los vehículos se hallen en buenas condiciones, y que cumpla las normas y reglamentos que a tal fin recoge la Ley.

Artículo 17. *Redistribución y traslados de personal*

En el caso de que la empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y productividad, procediese a la redistribución del personal, se respetará la categoría profesional de éste y se le concederá el suficiente y racional tiempo de adaptación.

Artículo 18. *Jornada laboral*

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, de lunes a viernes distribuidas en 8 horas diarias, regulándose de conformidad con la Ley 2001/1983, de 28 de julio, y estableciéndose un calendario, de común acuerdo entre cada empresa y los/las representantes de los/las trabajadores/as.

Todas las personas trabajadoras, disfrutarán de 30 minutos diarios como mínimo, para el tiempo del bocadillo. Dicho tiempo tiene la consideración, a todos los efectos, de trabajo efectivo. Los/las contratados/as a tiempo parcial disfrutaran del descanso de bocadillo proporcional a su jornada, pudiendo ampliar dicho tiempo hasta un mínimo de 30 minutos no teniendo esa diferencia consideración de trabajo efectivo.

Si como consecuencia del lanzamiento de nuevos productos es necesario implementar un turno de 40 horas semanales de martes a sábado, las horas realizadas el sábado se abonarán incrementadas con el complemento por hora reflejado en tablas salariales del anexo I. La jornada del sábado, en la medida de lo posible, será de 4 horas y estando ligada su duración a las exigencias del negocio. Este turno se cubrirá con las nuevas contrataciones previstas y no podrá ser adscrito/a un/a trabajador/a que ya estuviera dado/a de alta en la empresa, salvo aceptación voluntaria.

El exceso de jornada originado, conforme a la distribución de la jornada establecida en el párrafo primero, será de 3 días que se disfrutará de igual forma que lo recogido en el art. 31.1, en el supuesto de días de permiso retribuido

Los/las trabajadores/as adscritos/as al turno de martes a sábado tendrán preferencia en las vacantes de jornada de lunes a viernes.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas pactadas entre empresas y trabajadores/as.

Artículo 19. *Movilidad geográfica, distribución irregular de la jornada y régimen de modificación de horarios*

1. En el caso de cambiar de lugar de trabajo, las Empresas abonarán a su personal, el mayor tiempo invertido si lo hubiera o hubiese, analizando individualmente las situaciones contempladas. Las Empresas están obligadas a comunicar a sus plantillas, el cambio de domicilio del centro de trabajo, con una antelación mínima de tres meses.

Cuando el cambio de lugar de trabajo, suponga cambio temporal de residencia, y al objeto de que ésta potestad de la Empresa no repercuta en perjuicio del trabajador/a, la Empresa deberá comunicarlo por escrito, con el consiguiente preaviso, exponiendo las causas o motivos que

justifiquen dicho desplazamiento, indicando en lo posible el tiempo que pueda durar el mismo, cumpliendo siempre lo establecido en el Artículo 40.4 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, y posteriores Disposiciones.

En lo aquí no descrito se estará a lo dispuesto en el artículo 40 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, y posteriores Disposiciones.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 40.6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las plantillas, deberán ser informadas del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto el trabajador/a tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como permiso los días de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

Son destacamentos los desplazamientos que suponen cambio temporal de residencia del trabajador/a a población distinta de la de su domicilio, siempre que tengan una duración mínima de un mes y máxima de doce meses en tres años.

2. Respecto a la distribución irregular la jornada, previa negociación y acuerdo con los/las representantes de los/las trabajadores/as, podrá establecerse un calendario de distribución distinta de la jornada, de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 34.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores. Respetando los descansos mínimos fijados por la Ley.

Artículo 20. *Horas extraordinarias*

Es compromiso firme de la empresa, que las horas extraordinarias que se vea necesario realizar, se reduzcan a la mínima expresión y solamente sujetas a situaciones especiales.

Se considerarán como tales las que excedan de la jornada establecida que conste en el calendario laboral pactado en la empresa, con los criterios expuestos en el artículo anterior.

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

Se devengarán en fracciones de 15 minutos realizados, a razón del precio de la hora extra. En los supuestos de trabajos extraordinarios, se ofrecerá primero al colectivo con contratos a tiempo parcial, la realización de estos, que se reportarán como horas complementarias, no como horas extraordinarias, conforme al Art. 12.4.c del ET.

Dichas horas extraordinarias a fin de no exceder los límites legales de realización, se compensarán por descanso. Sólo se podrán abonar el máximo estipulado por ley, actualmente 80 horas anuales, que se abonarán a la cuantía que para cada categoría profesional se refleja en las tablas salariales del anexo I.

La compensación por descanso será a razón de 1 hora y 30 minutos por hora trabajada.

La RLT y la Dirección de la Empresa, mantendrán, al menos, una reunión anual para velar por la eficacia de lo estipulado, en cuanto al número de horas realizadas. En ella se tratará el volumen de horas extras abonadas y su conversión en contratación.

Artículo 21. Vacaciones

1. Vacaciones.

El personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará por años naturales de 25 días laborables de vacaciones retribuidas, o la parte proporcional correspondiente en el supuesto de que no lleve un año al servicio de la empresa.

Se disfrutarán de un periodo de vacaciones de 15 días continuados, se disfrutarán en el periodo estival el comprendido entre 21 de junio y 21 de septiembre, Disfrutando los 10 días restantes, en el resto de los meses, en cuyo caso podrá fraccionarse en 2 periodos de 5 días laborables cada uno, de interesar al empleado/a, garantizando al menos el disfrute de uno de los periodos en Navidad o Semana Santa.

Dentro del primer trimestre del año, se establecerán de mutuo acuerdo entre los/las representantes de los/las trabajadores/as y la empresa, las fechas de disfrute de las vacaciones para cada trabajador/a; una vez fijadas, las empresas no podrán modificarlas unilateralmente y deberán ser publicadas en los tablones que la empresa destine para tal efecto.

Este pacto podrá extenderse también de común acuerdo, en caso de que el fraccionamiento del periodo de 15 días continuados afecte a vacaciones establecidas, en meses distintos a los veraniegos.

Las vacaciones comenzaran, salvo acuerdo entre las partes, el primer día laboral de la semana. Para el cómputo de los días de vacaciones, se estimará a razón de cinco días laborables por semana.

2. Bolsa de vacaciones.

Este concepto salarial recogido en el Convenio Provincial Sectorial desapareció, quedando integrado dentro del Salario de Referencia.

Artículo 22. *Condiciones económicas y estructura salarial*

Las condiciones salariales descritas en el presente convenio que regirán para la jornada normal de trabajo del artículo 18, serán las que se detallan a continuación en el presente Artículo.

1. A partir del 1 de enero de 2019, se creó una nueva estructura salarial capaz de recoger y absorber los distintos sistemas retributivos anteriores (Salarios y Pluses Periódicos Fijos –Salario Base, Plus convenio, Plus Septiembre, Ad Personam, Bolsa Vacaciones, Peligrosidad, Mínimo CIM, Exceso Cim, Compensación Seguros Sociales, Plus Armonización, Prima Extra Cambio Horario) y que garantiza el mismo nivel retributivo de los/las trabajadores/as, presentes y futuros, que proporcionaba anterior convenio. Todo ello conforme a lo que se detalla a continuación y a lo largo del presente Convenio.

2. A efecto de abono de pagas, tienen la consideración de salario el cociente resultante de dividir el Salario de Referencia, recogido en el apartado 6 siguiente, entre nº de pagas.

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

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

3. El Salario de Referencia no será compensable ni absorbible respecto de las subidas salariales que se pacten y apliquen en el Centro de Trabajo que configura en el ámbito de aplicación del presente Convenio. Igualmente, estará sujeto a revisión e incremento salarial en el modo que se acuerde, salvo expreso pacto en contrario por las partes firmantes o por las que estas legitimen para ello

4. Las partes acuerdan que, con el fin de garantizar la viabilidad de una convergencia progresiva hasta la aplicación efectiva y total de los mínimos salariales establecidos en el presente convenio, se establecen unos niveles de acceso para las nuevas contrataciones, que serán los que a continuación se exponen, sin perjuicio de la progresión económica que más adelante se detalla. Los/las trabajadores/as que ingresen, lo harán acorde al salario bruto anual, establecido en el

Convenio Colectivo Provincial, al que corresponda a su categoría profesional de Auxiliar Administrativo/a, Mozo o Mozo Taller, de los Grupos 3), 4) y 5), respectivamente. Salvo que correspondiera a alguna de las recogidas en los Grupos 1) y 2), en cuyo caso será el que corresponda a su categoría en el referido convenio provincial.

5. Como salario correspondiente al primer año de los diferentes niveles recogidos en la reiterada tabla de progresión más adelante detallada en el punto 7), será el ajustado en el convenio provincial a la categoría profesional del trabajador/a.

6. Se implantó el “Complemento Ad Personam”, no compensable y absorbible, como complemento salarial, a percibir en 12 mensualidades. Dicho complemento servirá como canalizador de la diferencia salarial (Ejm.: Plus Exceso CIM) consolidada que sobre el salario de referencia que pudiesen tener los trabajadores/as ingresados en la empresa con anterioridad a la firma del presente Convenio, consolidados en esta nueva estructura salarial, posibilitando su transformación y desaparición a la nueva estructura retributiva.

7. Se establecen cinco Grupos Profesional/Salarial de Salario de Referencia, cuyos importes se recogen en las tablas salariales del Anexo I, a los cuales deben de llegar las personas trabajadoras presentes hoy en la empresa que estén en niveles por debajo del mismo, así como el personal de nueva contratación, en la progresión temporal pactada y recogida como “años de progresión”, en la tabla a continuación detallada.

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

8. Se establece por tanto una Progresión económica tanto para el personal existente en la compañía como para la nueva contratación, que a continuación se define, sin perjuicio de lo establecido en el artículo nº 24 “Antigüedad”, de tal forma que se alcance el 100% de los respectivos salarios de referencia, según nivel establecido

Los Saltos de nivel, se aplicarán al mes siguiente al que el trabajador/a cumpla cada año más de permanencia en la empresa para personal de nueva contratación.

9. La estructura salarial básica (descritos los pluses que el presente Acuerdo sigue regulando) de los trabajadores/as a los que se les aplique el presente Acuerdo, dependerá de la cuantía retributiva que tengan consolidada cada uno de ellos y se compondrá o articulará de la siguiente forma:

Salario: correspondiente a su nivel y años de permanencia en la empresa, que le corresponda conforme a lo señalado en la tabla del apartado 6) anterior.

Complemento Ad Personam: Como la diferencia existente entre el salario consolidado que actualmente percibe, según se recoge en el apartado 1 precedente, y el que le corresponda percibir por su nivel y años de permanencia en la empresa conforme al apartado 7.

10. La contratación de nuevo personal, independientemente de la modalidad de contratación, se realizará en base a lo estipulado en el artículo 11.4 de este Convenio. Y ello, independientemente de la obligación que existe de aplicarles la progresión económica y de otros derechos, en la fórmula temporal que establece el presente Convenio.

11. La empresa podrá asignar a sus trabajadores/as cantidades en metálico o en especie de forma voluntaria, libre y diferenciada, a criterio estimativo, sin requerir aceptación ni contraprestación, siempre que esta retribución voluntaria, cotizable a todos los efectos en Seguridad Social, sea totalmente independiente de los demás conceptos retributivos que al trabajador/a le corresponda percibir por disposición legal, por el presente Convenio colectivo o

por pacto individual. Su concesión o modificación no podrá suponer discriminación por las causas especificadas en el artículo 4.2.c) del Estatuto de los trabajadores.

Por el carácter no consolidable con el que se pacta este concepto retributivo, las asignaciones voluntarias concedidas, o en virtud de convenios o pactos que las autorizasen con tal carácter, no dan derecho a reclamación si se reducen o suprimen, salvo en los supuestos de discriminación contemplados en el párrafo anterior.

Artículo 23. *Gratificaciones extraordinarias*

1. Las Plantillas, tendrán derecho a cuatro gratificaciones extraordinarias, denominadas de marzo, verano, septiembre y Navidad, según la tabla que a continuación se detalla, sin que pueda producirse ningún incremento salarial indebido.

Paga Extra =	1/16 del Salario Referencia y antigüedad
--------------	--

Para las nuevas incorporaciones, el importe de cada paga extra será 1/16 de su salario bruto anual conforme a lo establecido en el art. 22.7.

Y su devengo será:

- Marzo: del 1 de enero al 31 de marzo y abonada el 15 de marzo
- Verano: del 1 de abril al 30 de junio y abonada el 15 de junio
- Septiembre: del 1 de julio al 30 de septiembre y abonada el 15 de septiembre
- Navidad: del 1 de octubre al 31 de diciembre y abonada el 15 de diciembre

2. Con relación a las pagas extraordinarias, los/las trabajadores/as no podrán sufrir detrimento económico por períodos de incapacidad temporal.

Artículo 24. *Plus de antigüedad*

Consistirá en quinquenios, en la cuantía que para cada categoría profesional figura en las Tabla Salarial anexa que como anexo I se incorpora al presente Convenio con el máximo de seis quinquenios.

El personal que proviniesen de la armonización de la anterior DHL Internacional, seguirán percibiendo la antigüedad conforme a como venía establecido en dicha armonización

Artículo 25. *Plus de Presencia y Compensación por teletrabajo*

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

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

Concepto	2022	2023	2024	2025
Plus Presencial	35	36,23	37,32	38,16
Compensación Teletrabajo	17	17,60	18,13	18,54

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

A los que se les aplicará la revalorización anual prevista en el artículo 6.

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

Artículo 26. *Plus Nocturnidad*

Las personas trabajadoras, independientemente de la forma en que fueren contratadas, cuando presten sus servicios entre las 22 y las 6 horas, percibirán un plus consistente en el importe establecido para cada categoría profesional en el Anexo I, por cada hora trabajada comprendida en el referido horario

Artículo 27. *Quebranto de moneda*

Dado que, en el ámbito de la empresa, no se reclama la devolución de los importes, originados por los errores en los cobros, que, por los servicios de transporte y otros, se vienen efectuando, no corresponde aplicar, por estimarse más beneficioso, el abono de importe alguno por el concepto de quebranto de moneda

Artículo 28. *Jubilaciones*

1. Jubilación forzosa.

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

2. Jubilación parcial.

De conformidad con lo dispuesto en el Art. 215.2 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, respecto a la jubilación parcial y siempre que simultáneamente se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores. Las condiciones que deben darse para que se celebre un contrato a tiempo parcial y acceder al tiempo a la jubilación parcial son las siguientes:

- a) El trabajador/a deberá cumplir los requisitos de edad, tiempo de cotización y cualesquiera otros determinados por la legislación vigente, para poder acceder al supuesto de Jubilación Parcial
- b) El trabajador/a deberá optar a la reducción de su jornada en un 75%, lo que obliga a su sustitución mediante relevista con contrato de trabajo indefinido y a tiempo completo.
- c) La jornada de trabajo y el salario, por consiguiente, se reducirán un 75% de aquéllos, salvo pacto en contrario.
- d) Al objeto de conciliar que la prestación y distribución del 25% de la jornada a trabajar se realice con criterios razonables para la organización del trabajo en las empresas y del criterio del personal afectado, ambos pactarán la fórmula a aplicar.
- e) La relación laboral se extingue al cumplirse la edad de 65 años o al producirse la jubilación total.
- f) Son compatibles las percepciones obtenidas en ambos casos, es decir, la retribución del trabajo a tiempo parcial y la pensión de jubilación que la Seguridad Social reconozca al trabajador/a.
- g) El hecho causante de la pensión de jubilación parcial se entiende producido el día del cese en el trabajo a jornada completa, siempre que se hayan suscrito los contratos a tiempo parcial y de relevo correspondientes.
- h) Mientras la legislación laboral lo permita, las empresas atenderán la petición de acceso a la situación de jubilación parcial de todo aquel personal que cumpliendo los requisitos legales para ello y tengan como mínimo 13 años de permanencia en la empresa, manifiesten por escrito su voluntad de acceder a la misma, salvo modificación legislativa que tendrá readecuación inmediata.
- i) Una vez comunicado el preaviso, el trabajador/a cubrirá ante el INSS el trámite previo de solicitud, y una vez reciba de este organismo la conformidad respecto del cumplimiento inicial de

los requisitos exigidos legalmente, lo pondrá en conocimiento de la empresa para que proceda a realizar los trámites correspondientes para la jubilación.

j) Recibida la solicitud del trabajador/a de proceder a su jubilación parcial, la empresa estará obligada a aceptarla en el plazo de treinta días a contar desde la solicitud, siempre y cuando exista trabajador/a relevista y se concreten de mutuo acuerdo las condiciones en que tendrá lugar. Esta circunstancia se pondrá en conocimiento de la RLT.

k) En el caso de cese del trabajador/a relevista el preaviso por escrito que debe darse con una antelación mínima de 15 días previsto en el artículo 41 de este convenio para las bajas voluntarias del trabajador, será de 30 días en los supuestos contemplados en este artículo, quedando en caso contrario la empresa facultada para deducir de los conceptos de la liquidación final, un número de días equivalente al de preaviso no comunicado.

l) se mantendrán las condiciones pactadas actuales sobre distribución del 15% de la jornada del porcentaje vigente por ley en cada año. Y el 10% restante, se acumulará de forma continuada.

Artículo 29.

1. Accidentes de trabajo y enfermedad.

Las empresas abonarán en caso de incapacidad temporal, derivada de accidente, hasta el 100% del salario real, a partir del mismo día del accidente con el tope máximo señalado en la legislación sobre accidentes de trabajo. Durante el período de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, prescrito facultativamente, sea por accidente o enfermedad, se completará el 100% del salario real desde el primer día. Se entenderá comprendido en tal período el tiempo de espera seguido de hospitalización, así como el de recuperación, debiéndose acreditar tales extremos por los facultativos correspondientes.

En caso de baja por enfermedad sin hospitalización se cobrará la primera baja del año natural al 100% del salario real desde el primer día, con el tope máximo de la base de cotización de contingencias profesionales. Se entiende por año natural el período comprendido del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año a los conductores se les abonará el 100% del salario real.

Las bajas sucesivas sin hospitalización, y dentro del mismo año natural, siempre que las mismas superen 30 días de duración, se abonarán al 90% del salario real a partir del día 31, sin retroactividad, con el tope máximo de la base de cotización de contingencias profesionales.

A los efectos del presente artículo, el salario real estará constituido por la totalidad de las percepciones salariales en jornada ordinaria, obtenidas por el trabajador en los 12 meses anteriores a la fecha en que se hubiere producido el hecho causante.

2. Fallecimiento fuera plaza.

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 30. *Salud laboral*

En el caso de rotura por accidente laboral se abonará hasta un máximo de 250 EUR para la reposición de correctores de la visión (gafas)

Artículo 31. *Permisos*

1 Permisos retribuidos.

En el supuesto de matrimonio, el trabajador/a tendrá derecho a una licencia de permiso retribuido de 15 días naturales.

Cinco días naturales por nacimiento de hijo/a, y tres días naturales por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/a

necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 5 días. Pudiéndose realizar durante el tiempo que dure la situación que genere el permiso retribuido. El día de inicio a computar como licencia retribuida, será el primer día laborable siguiente al hecho causante

Se entiende por desplazamiento, siempre que el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera del ámbito provincial o que dentro del mismo suponga un tiempo superior a 6 horas utilizando los servicios públicos normales.

Asimismo, se concederá 1 día de permiso retribuido por razón de boda de padres, hermanos o hijos.

Cada uno de los beneficios establecidos en el presente artículo para los matrimonios o cónyuges, les será de aplicación en la misma medida a las parejas de hecho legalmente constituidas.

Igualmente, las empresas concederán 2 días de permiso retribuido para asuntos personales, a aquel personal que lo solicite con una antelación mínima de 48 h 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.

El personal que desarrollen habitualmente su trabajo en cámaras frigoríficas a menos de 0º centígrados, dispondrán de un día adicional para asuntos propios.

Los trabajadores/as dispondrán de 4 horas retribuidas para visita médica. Este permiso podrá ser de 8 horas en los siguientes casos:

Se establece permiso por doble visita médica hasta un máximo de la jornada de trabajo habitual, cuando se dé un supuesto de doble visita médica y prueba de diagnóstico. Como podría ser el caso de analíticas médicas y pruebas de diagnóstico por sonido e imagen. A aquellas personas que, haciendo uso del permiso de las 4h de visita médica, no tengan tiempo suficiente para incorporarse a su puesto de trabajo, dentro de su jornada laboral.

En caso de visita a urgencias hospitalarias el permiso será del tiempo indispensable.

En todos los casos de visita médica se necesitará justificante del facultativo o facultativa cualificado o del centro de asistencia pertinente.

2 Permisos no retribuidos.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a 5 días de permiso no retribuido al año. Dichos días no podrán adosarse al inicio y/o finalización de vacaciones. Asimismo, tampoco podrá coincidir dicho permiso en 2 trabajadores de la misma sección.

Artículo 32. *Pólizas*

Las empresas vienen obligadas a contratar para sus trabajadores/as, un seguro de accidente, ateniéndose a la normativa vigente. En todos los supuestos, las causas que los motiven han de ser consecuencia de accidente laboral, sus cuantías serán las reflejadas en el anexo 1

Dichas cantidades las cobrarán los beneficiarios de las víctimas o los accidentados siendo su vigencia la total del Convenio.

Las empresas dispondrán de un plazo máximo de 1 mes a partir de la fecha de notificación a las partes del acuerdo de registro y disposición de publicación por parte de la autoridad laboral, conforme a lo previsto en el artículo 90 de 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, para adecuar las pólizas contratadas a las coberturas que menciona este artículo.

Artículo 33. *Pluriempleo*

Las empresas se comprometen a no contratar trabajadores/as que presten servicios en jornada

completa en una empresa y cuyo contrato supondría situación de pluriempleo. En ningún caso la suma de las dos jornadas podrá suponer que se superen 8 horas diarias.

Artículo 34. *Clasificación profesional*

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo III y artículo 23 del II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera (B.O.E nº 76 de 29/03/2012)

Artículo 35. *Ayuda escolar*

El personal adscrito a este convenio, que realice estudios medios o superiores establecerá 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/as adscritos al presente convenio, con edades comprendidas entre los 3 y los 16 años, se establece una ayuda escolar establecida en el Anexo I, la cual se devengará siempre que se cumpla dicha edad antes del 30 de junio, y asimismo se abonarán a lo largo de dicho mes.

Artículo 36. *Multas y sanciones de tráfico*

Las empresas serán responsables, en su caso, de las sanciones y multas de tráfico y seguridad vial, que se impongan a los conductores por parte de la autoridad cuando éstas sean imputables a las mismas.

El conductor/a viene obligado, cuando le sea notificado personalmente, a entregar el boletín de denuncia a la empresa a la mayor brevedad posible. Los desacuerdos en ésta materia pasarán a la Comisión Paritaria.

Artículo 37 *Duración del contrato. Ascensos*

1. El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes. Si no existe contrato escrito en el que se reflejen los elementos esenciales de aquél y las principales condiciones de ejecución de la prestación, habrá de informarle de todo ello por escrito al trabajador/a cuando se trate de un cometido nuevo en el centro de trabajo y, en todo caso, cuando aquél/aquella así lo solicite.

La duración máxima del contrato temporal estará a lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre

2. Con el fin de facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo, el aumento del mismo, el ingreso de los/las trabajadores/as en la empresa será en las categorías profesionales de mozo, mozo taller y auxiliar administrativo/a.

3. La duración máxima del período de prueba, que habrá de concertarse por escrito, será de 6 meses para personal técnico titulado, de 3 meses para el resto del personal del grupo 1 y de 2 meses para los demás trabajadores/as.

4. La promoción, dentro de cada grupo profesional, se realizará por la dirección de la empresa, consultada previamente la representación legal de los trabajadores/as en la misma, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, los años de prestación de servicios a la empresa, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa. El comité de empresa o delegados/as de personal podrán designar a uno de sus miembros para que participe en el proceso selectivo.

5. Se establecen las siguientes promociones:

Aux. administrativo/a a los tres años promociona a Oficial 2. Y en atención a la excepcionalidad recogida al respecto en el Convenio Provincial Sectorial de Barcelona, el Oficial 2ª Adm. a los tres años promociona a Oficial 1ª Adm.

Mozo a los dos años promociona a Basculero o Mozo Especialista-Carretillero, si cuenta con la formación pertinente. A este último efecto, el importe que por dicha labor pudiera corresponderle, se señala expresamente que está integrado en el Salario de Referencia a percibir
Mozo taller a los tres años promociona a Oficial 2, oficial 2 a los tres años promociona a Oficial 1.

El hecho de que se produzca una baja no conllevará la existencia automática de vacante, que solo se creará cuando así lo determine la dirección de las empresas en virtud de sus facultades de organización del trabajo y en función de las necesidades reales de las mismas.

Artículo 38. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo colectivas

En los casos de modificación sustancial de condiciones colectivas de trabajo, en el interés expresado por la parte social, la Compañía no realizará acciones unilaterales que afecten a las condiciones de trabajo, ni a su estabilidad, debiendo cumplir con las notificaciones y plazos legales correspondientes para cada situación, incluida la notificación previa al Comité de Empresa

Artículo 39. Empresas de trabajo temporal

En la contratación de servicios con las empresas de trabajo temporal, se estará a lo prescrito en el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre y Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal y demás normativa concordante.

Artículo 40. Contratación a tiempo parcial

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

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

Se estará a lo dispuesto en el art. 12 del Real decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores.

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

Para que las empresas puedan contratar directamente personal mediante contrato de una duración de 12 horas o menos a la semana, o 48 o menos al mes, será preciso el acuerdo previo con los representantes de los trabajadores/as.

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

En los supuestos de trabajos extraordinarios, se ofrecerá primero al colectivo con contratos de trabajo a tiempo parcial, la realización de estos, que se reportarán como horas complementarias, no como horas extraordinarias, conforme al Art. 12.4.c del ET

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

Artículo 41. *Preaviso*

De acuerdo con lo previsto en el art. 49.d) 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, el trabajador/a que cause baja voluntaria en la empresa deberá preavisarlo con el plazo previsto en su contrato y en defecto de este, con 15 días de antelación, quedando en caso contrario la empresa, facultada para deducir de la liquidación final, un número de días equivalente al de preaviso no comunicado.

Artículo 42. *Régimen disciplinario*

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

Artículo 43. *Elaboración y aplicación de los planes de igualdad*

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

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

En tanto no se alcance un nuevo Plan, será de aplicación el vigente actualmente, al hallarse referenciada esta empresa en el Plan de Igualdad Estatal para DHL Express Madrid Spain, S.L., DHL Express Barcelona Spain, SL y DHL Express Servicios, SL.

Artículo 44. *Comida Plaza*

Cuando como consecuencia de realizar un servicio, este obligue al personal a realizar el almuerzo, fuera de la localidad del centro de trabajo y de su domicilio habitual, percibirá la cuantía, previa justificación del gasto incurrido, conforme a lo reflejado en el anexo 1.

Corresponderá así mismo, si cumpliéndose lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando la salida para la realización del servicio se efectúe antes de las 12.00 h y el regreso después de las 14.00 h.

Artículo 45. *Estabilidad en el empleo y subcontratación*

Las personas trabajadoras fijas de plantilla, en el supuesto de extinciones de contrato, tendrán preferencia a permanecer en el puesto de trabajo con respecto al resto de contratación y subcontratación, incluso si fuese necesario para tal fin, con el traslado o recolocación de los trabajadores/as en otro centro de trabajo.

En caso que la empresa precise hacer algún planteamiento de afectación colectiva laboral, las partes se comprometen a abrir una mesa de negociación sin plazos legales, con voluntad manifiesta de llegar a un consenso con la RLT, previo a su posible aplicación.

La empresa, al estar encuadrada como Agencia de Transporte de Cargas Fraccionadas, conforme al art. 162 del RD 1211/1990, de 28 de septiembre, deberá realizar sus actividades principales mediante los trabajadores/as integrados en su propia plantilla.

Se establece que, al menos el 70% del personal integrante de la plantilla, habrá de estar encuadrado en el salario de referencia. Se establece un periodo de carencia de cuatro años, no siendo de aplicación lo anterior expuesto, para el supuesto de apertura de nuevos centros. A contar desde la apertura de dicho centro.

Artículo 46. Ayuda familiar

Aquellos trabajadores/as adscritos al presente acuerdo, que tengan a su cargo en la responsabilidad de tutor, de padres, madres y/o hijos/as con incapacidad igual o superior al 33% reconocida por los órganos legales competes y lo acrediten, se les abonaran, a partir de la firma de convenio, un plus cuyo importe figura en las tablas del anexo I, para paliar los gastos extras que conlleva esta situación.

Disposiciones Adicionales

Disposición Adicional Primera. Normativa aplicable

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales y reglamentarias que sean de aplicación. Así como al Convenio Provincial de Transporte de Mercancías por Carretera y Logística de Barcelona, o aquellos acuerdos que los sustituyan.

En tanto no se disponga otra cosa en contra, subsistirán los acuerdos alcanzados respecto de los pluses originados en el antiguo centro de Pueblo Nuevo, en cuanto a importes, condiciones, etc. y que se encuentren vigentes en la actualidad (Plus Barcelona). Así como, con ocasión del traslado del antiguo centro de trabajo de Pueblo Nuevo al actual del CIM del Valles, para aquellos trabajadores que los viniesen percibiendo (Plus Extra-Traslado). Así como, en lo que les sea de aplicación, por aplicación del art 8 Garantía Personal, a los provenientes del Marco Laboral de DHL Express

Disposición Final

Quedan sin efecto todos los acuerdos y pactos colectivos e individuales, que estuvieran vigentes a la entrada en vigor del presente Convenio.

ANEXO I

Año 2022

Barcelona CIM	Salario Referencia Año 2022
1. Jef@ Sección, Negociado y Técnicos	31.392,78 €
2. Jef@ Tráfico, Encargados, Capataz, Jefe Taller y Conductor@-Mecánico	31.255,66 €
3. Auxiliar Adm, Oficial 2ª Adm y Oficial 1ª Adm.	29.325,11 €
4. Moz@, Moz@ Especialista-Carretiller@, Auxiliar Basculero, Conductor@, Conductor@ Furgoneta	28.008,08 €
5. Moz@ de Taller, Oficial 2ª Mecánico y Oficial 1ª Mecánico	28.473,09 €

Grupo	Categorías	Conceptos valor 2022 EUR				
		Antigüedad precio quinquenio	Sábado precio hora	Hora Extra	Hora descanso semanal	Hora Festiva
1	Jef@ Sección	170,03	5,30	19,61	27,13	26,33
	Jef@ Negociado	152,72	5,30	17,91	25,42	26,33
	Técnic@	128,06	5,30	15,59	23,11	26,33

2	Jef@ Tráfico	137,99	5,30	16,45	23,98	26,33
	Encargad@	140,63	5,30	16,71	24,23	26,33
	Jef@ Equipo	128,06	5,30	15,45	22,98	26,33
	Jef@ Taller	127,75	5,30	15,45	22,98	26,33
	Conductor@-Mecánic@	130,11	5,30	15,73	23,26	26,33
3	Auxiliar Administrativ@	113,32	5,30	14,00	21,54	26,33
	Oficial Administrativ@ 2ª	122,99	5,30	14,98	22,50	26,33
	Oficial Administrativ@ 1ª	137,99	5,30	16,45	23,98	26,33
4	Moz@	104,47	5,30	13,60	21,12	26,33
	Auxiliar Basculero	109,33	5,30	14,05	21,59	26,33
	Moz@ Especial-Carretiller@	109,33	5,30	14,05	21,59	26,33
	Conductor@	119,94	5,30	14,68	22,22	26,33
	Conductor@ Furgoneta	113,24	5,30	14,02	21,56	26,33
5	Moz@ Taller	106,76	5,30	13,79	21,31	26,33
	Oficial 2ª Mecánico	117,83	5,30	14,50	22,03	26,33
	Oficial 1ª Mecánico	126,32	5,30	15,32	22,85	26,33

Ayuda Familiar	54,71 EUR	Pólizas	
Comida Plaza	12,35 EUR	IP Absoluta	57.044,09 EUR
Ayuda Escolar	65,65 EUR	En caso de muerte	50.253,12 EUR
		IP Total Profesión Habitual	32.596,64 EUR

Grupo	Categorías	Valor 2022 EUR
		Nocturnidad precio hora
1	Jef@ Sección	3,06
	Jef@ Negociado	2,75
	ATS	2,31
2	Jef@ Tráfico	2,48
	Encargad@	2,52
	Jef@ Equipo	2,35
	Jef@ Taller	3,06
	Conductor@-Mecánic@	2,35
3	Auxiliar Administrativ@	2,03
	Oficial 2ª Administrativ@	2,21
	Oficial 1ª Administrativ@	2,48
4	Moz@	1,87
	Auxiliar Basculero	1,97
	Moz@ Especial-Carretiller@	2,03
	Conductor@	2,16
	Conductor@ Furgoneta	2,03
5	Moz@ Taller	1,92
	Oficial 2ª Mecánico	2,12
	Oficial 1ª Mecánico	2,29

Año 2023

Barcelona CIM	Salario Referencia Año 2023 -EUR
---------------	-------------------------------------

1. Jef@ Sección, Negociado y Técnicos	32.491,53
2. Jef@ Tráfico, Encargados, Capataz, Jefe Taller y Conductor@-Mecánico	32.349,61
3. Auxiliar Adm, Oficial 2ª Adm y Oficial 1ª Adm.	30.351,49
4. Moz@, Moz@ Especialista-Carretiller@, Auxiliar Basculero, Conductor@, Conductor@ Furgoneta	28.988,36
5. Moz@ de Taller, Oficial 2ª Mecánico y Oficial 1ª Mecánico	29.469,65

Grupo	Categorías	Conceptos valor 2023 - EUR				
		Antigüedad precio quinquenio	Sábado precio hora	Hora Extra	Hora descanso semanal	Hora Festiva
1	Jef@ Sección	175,98	5,49	20,30	28,08	27,25
	Jef@ Negociado	158,07	5,49	18,54	26,31	27,25
	Técnic@	132,54	5,49	16,14	23,92	27,25
2	Jef@ Tráfico	142,82	5,49	17,03	24,82	27,25
	Encargad@	145,55	5,49	17,29	25,08	27,25
	Jef@ Equipo	132,54	5,49	15,99	23,78	27,25
	Jef@ Taller	132,22	5,49	15,99	23,78	27,25
	Conductor@-Mecanic@	134,66	5,49	16,28	24,07	27,25
3	Auxiliar Administrativ@	117,29	5,49	14,49	22,29	27,25
	Oficial 2ª Administrativ@	127,29	5,49	15,50	23,29	27,25
	Oficial 1ª Administrativ@	142,82	5,49	17,03	24,82	27,25
4	Moz@	108,13	5,49	14,08	21,86	27,25
	Auxiliar Basculero	113,16	5,49	14,54	22,35	27,25
	Moz@ Especial-Carretiller@	113,16	5,49	14,54	22,35	27,25
	Conductor@	124,14	5,49	15,19	23,00	27,25
	Conductor@ Furgoneta	117,20	5,49	14,51	22,31	27,25
5	Moz@ Taller	110,50	5,49	14,27	22,06	27,25
	Oficial 2ª Mecánico	121,95	5,49	15,01	22,80	27,25
	Oficial 1ª Mecánico	130,74	5,49	15,86	23,65	27,25

Ayuda Familiar	56,62 EUR	Pólizas	
Comida Plaza	12,78 EUR	IP Absoluta	59.040,63 EUR
Ayuda Escolar	67,95 EUR	En caso de muerte	52.011,98 EUR
		IP Total Profesión Habitual	33.737,52 EUR

Grupo	Categorías	Valor 2023-EUR
		Nocturnidad precio hora
1	Jef@ sección	3,17
	Jef@ negociado	2,85
	Ats	2,39
2	Jef@ tráfico	2,57
	Encargad@	2,61
	Jef@ equipo	2,43
	Jef@ taller	3,17
	Conductor@-mecanic@	2,43
3	Auxiliar administrativ@	2,10
	Oficial 2ª administrativ@	2,29
	Oficial 1ª administrativ@	2,57
4	Moz@	1,94
	Auxiliar basculero	2,04
	Moz@ especial-carretiller@	2,10
	Conductor@	2,24
	Conductor@ furgoneta	2,10

5	Moz@ taller	1,99
	Oficial 2ª mecánico	2,19
	Oficial 1ª mecánico	2,37

Año 2024

Barcelona CIM	Salario Referencia Año 2024- EUR
1. Jef@ Sección, Negociado y Técnicos	33.466,28
2. Jef@ Tráfico, Encargados, Capataz, Jefe Taller y Conductor@-Mecánico	33.320,10
3. Auxiliar Adm, Oficial 2ª Adm y Oficial 1ª Adm.	31.262,03
4. Moz@, Moz@ Especialista-Carretiller@, Auxiliar Basculero, Conductor@, Conductor@ Furgoneta	29.858,01
5. Moz@ de Taller, Oficial 2ª Mecánico y Oficial 1ª Mecánico	30.353,74

Grupo	Categorías	Conceptos valor 2024 -EUR				
		Antigüedad precio quinquenio	Sábado precio hora	Hora Extra	Hora descanso semanal	Hora Festiva
1	Jef@ Sección	181,26	5,65	20,91	28,92	28,07
	Jef@ Negociado	162,81	5,65	19,10	27,10	28,07
	Técnic@	136,52	5,65	16,62	24,64	28,07
2	Jef@ Tráfico	147,10	5,65	17,54	25,56	28,07
	Encargad@	149,92	5,65	17,81	25,83	28,07
	Jef@ Equipo	136,52	5,65	16,47	24,49	28,07
	Jef@ Taller	136,19	5,65	16,47	24,49	28,07
	Conductor@-Mecanic@	138,70	5,65	16,77	24,79	28,07
3	Auxiliar Administrativ@	120,81	5,65	14,92	22,96	28,07
	Oficial 2ª Administrativ@	131,11	5,65	15,97	23,99	28,07
	Oficial 1ª Administrativ@	147,10	5,65	17,54	25,56	28,07
4	Moz@	111,37	5,65	14,50	22,52	28,07
	Auxiliar Basculero	116,55	5,65	14,98	23,02	28,07
	Moz@ Especial-Carretiller@	116,55	5,65	14,98	23,02	28,07
	Conductor@	127,86	5,65	15,65	23,69	28,07
	Conductor@ Furgoneta	120,72	5,65	14,95	22,98	28,07
5	Moz@ Taller	113,82	5,65	14,70	22,72	28,07
	Oficial 2ª Mecánico	125,61	5,65	15,46	23,48	28,07
	Oficial 1ª Mecánico	134,66	5,65	16,34	24,36	28,07

Ayuda Familiar	58,32 EUR	Polizas	
Comida Plaza	13,16 EUR	IP Absoluta	60.811,85 EUR
Ayuda Escolar	69,99 EUR	En caso de muerte	53.572,34 EUR
		IP Total Profesión Habitual	34.749,65 EUR

Grupo	Categorías	VALOR 2024-EUR
		Nocturnidad precio hora
1	Jef@ Sección	3,27
	Jef@ Negociado	2,94
	ATS	2,46
2	Jef@ Tráfico	2,65
	Encargad@	2,69
	Jef@ Equipo	2,50
	Jef@ Taller	3,27
	Conductor@-Mecanic@	2,50

3	Auxiliar Administrativ@	2,16
	Oficial 2ª Administrativ@	2,36
	Oficial 1ª Administrativ@	2,65
4	Moz@	2,00
	Auxiliar Basculero	2,10
	Moz@ Especial-Carretiller@	2,16
	Conductor@	2,31
	Conductor@ Furgoneta	2,16
5	Moz@ Taller	2,05
	Oficial 2ª Mecánico	2,26
	Oficial 1ª Mecánico	2,44

Año 2025

Barcelona CIM	Salario Referencia Año 2025-EUR
1. Jef@ Sección, Negociado y Técnicos	34.219,27
2. Jef@ Tráfico, Encargados, Capataz, Jefe Taller y Conductor@-Mecánico	34.069,80
3. Auxiliar Adm, Oficial 2ª Adm y Oficial 1ª Adm.	31.965,43
4. Moz@, Moz@ Especialista-Carretiller@, Auxiliar Basculero, Conductor@, Conductor@ Furgoneta	30.529,82
5. Moz@ de Taller, Oficial 2ª Mecánico y Oficial 1ª Mecánico	31.036,70

Grupo	Categorías	Conceptos Valor 2025 -EUR				
		Antigüedad precio quinquenio	Sábado precio hora	Hora Extra	Hora descanso semanal	Hora Festiva
1	Jef@ Sección	185,34	5,78	21,38	29,57	28,70
	Jef@ Negociado	166,47	5,78	19,53	27,71	28,70
	Técnic@	139,59	5,78	16,99	25,19	28,70
2	Jef@ Tráfico	150,41	5,78	17,93	26,14	28,70
	Encargad@	153,29	5,78	18,21	26,41	28,70
	Jef@ Equipo	139,59	5,78	16,84	25,04	28,70
	Jef@ Taller	139,25	5,78	16,84	25,04	28,70
	Conductor@-Mecanic@	141,82	5,78	17,15	25,35	28,70
3	Auxiliar Administrativ@	123,53	5,78	15,26	23,48	28,70
	Oficial 2ª Administrativ@	134,06	5,78	16,33	24,53	28,70
	Oficial 1ª Administrativ@	150,41	5,78	17,93	26,14	28,70
4	Moz@	113,88	5,78	14,83	23,03	28,70
	Auxiliar Basculero	119,17	5,78	15,32	23,54	28,70
	Moz@ Especial-Carretiller@	119,17	5,78	15,32	23,54	28,70
	Conductor@	130,74	5,78	16,00	24,22	28,70
	Conductor@ Furgoneta	123,44	5,78	15,29	23,50	28,70
5	Moz@ Taller	116,38	5,78	15,03	23,23	28,70
	Oficial 2ª Mecánico	128,44	5,78	15,81	24,01	28,70
	Oficial 1ª Mecánico	137,69	5,78	16,71	24,91	28,70

Ayuda Familiar	59,63 EUR	Polizas	
Comida Plaza	13,46 EUR	IP Absoluta	62.180,12 EUR
Ayuda Escolar	71,56 EUR	En caso de muerte	54.777,72 EUR
		IP Total Profesión Habitual	35.531,52 EUR

Grupo	Categorías	VALOR 2025-EUR
		Nocturnidad precio hora

1	Jef@ Sección	3,34
	Jef@ Negociado	3,01
	ATS	2,52
2	Jef@ Tráfico	2,71
	Encargad@	2,75
	Jef@ Equipo	2,56
	Jef@ Taller	3,34
	Conductor@-Mecánic@	2,56
3	Auxiliar Administrativ@	2,21
	Oficial 2ª Administrativ@	2,41
	Oficial 1ª Administrativ@	2,71
4	Moz@	2,05
	Auxiliar Basculero	2,15
	Moz@ Especial-Carretiller@	2,21
	Conductor@	2,36
	Conductor@ Furgoneta	2,21
5	Moz@ Taller	2,10
	Oficial 2ª Mecánico	2,31
	Oficial 1ª Mecánico	2,49

ANEXO III PROTOCOLO TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA

1. Objetivo

El presente documento define el modelo de Acuerdo de regulación de Trabajo a Distancia (en lo sucesivo también nombrado teletrabajo) en el centro de trabajo de la provincia de Barcelona, con C.C.C. 082205483220 de la empresa DHL PARCEL IBERIA, S.L.U., alcanzado mediante negociación colectiva y en base a la Ley de Trabajo a Distancia, Ley 10/2021, entre la Dirección de DHL PARCEL IBERIA, S.L.U., y la RLT

2. Definiciones

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

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

	su caso, desarrollará parte de la jornada de trabajo presencial. Cada persona trabajadora se encuentra adscrito a un centro de trabajo. El teletrabajo no supone un cambio del centro de trabajo al que pertenece el/la empleado/a.
--	--

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

3 Ámbito y vigencia de aplicación

Esta normativa aplica al centro de trabajo en la provincia de Barcelona C.C.C. 08220548320, de la empresa DHL PARCEL IBERIA, S.L.U.

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

4. Normas aplicables

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

5. Principios rectores

• Principio de Igualdad: las personas trabajadoras que opten por trabajar a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado o adquirido si prestasen servicios en los centros de trabajo de la Empresa y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

• Principio derecho a la intimidad: DHL garantizará adecuadamente el derecho a la intimidad y a la protección de datos, en la utilización de los medios telemáticos de la empresa, así como en el control de la prestación laboral.

• Principio derecho a la protección de datos y seguridad de la información: Las personas que trabajen a distancia deben cumplir con la política establecida por DHL en el marco de la legislación sobre protección de datos, que la Compañía deberá entregar las personas trabajadoras como anexo del contrato.

• Principio derechos sindicales. Respecto a los derechos de participación referidos en todo lo concerniente al apartado sindical, todos los empleados y las empleadas que se encuentren trabajando a distancia, podrán participar de manera efectiva en todas las actividades organizadas o convocadas por su representación legal en defensa de sus intereses laborales, en particular, para el ejercicio del derecho a voto en las elecciones a representantes legales la empresa garantizará su participación en situación de trabajo a distancia.

• Principio de Limitación a la Adscripción: Sólo será de aplicación a los Departamentos de Atención Personalizada y Finanzas. Quedando excluidos en general los Managers, Supervisores, Coordinadores. Así mismo, esta limitación podrá aplicar también en caso de reciente incorporación a la Empresa o al puesto, o por necesidades organizativas u otras análogas.

• Principio de Voluntariedad: la persona trabajadora y la Empresa tendrán que, voluntariamente, acordar la modalidad de trabajo a distancia. Será la persona trabajadora quien tendrá que solicitar desarrollar sus funciones en la modalidad de trabajo a distancia. La duración de la modalidad de teletrabajo, será de un año, prorrogable por iguales periodos, de no mediar solicitud de reversibilidad por alguna de las partes.

- Principio de Reversibilidad: el ejercicio del derecho de reversión podrá ser efectuado por la persona trabajadora o por la Empresa, con una antelación mínima de 30 días al vencimiento anual o de sus prórrogas. No obstante, durante el primer año de la solicitud y transcurridos tres meses de su implantación, la persona trabajadora podrá revertir a un modelo presencial. Las sucesivas solicitudes que pudiera realizar la persona trabajadora, no serán antes de transcurrir un año desde la reversibilidad ejercida y su duración, salvo causa de fuerza mayor, habrá de ser obligatoriamente de un año.

- La prestación de trabajo a distancia no supone variación alguna respecto a la adscripción del centro de trabajo al que pertenece la persona trabajadora, estando igualmente sometida al poder de organización y dirección de la Empresa.

- La aplicación a nivel individual del modelo de teletrabajo queda sujeto al principio fundamental de acuerdo voluntario entre partes, y al de poder garantizar el adecuado funcionamiento de la actividad y el trabajo en equipo. Esto implica que, de forma temporal o permanente, la modalidad de teletrabajo pueda ser suspendida de forma temporal o permanente por causa justificada. Se notificará a la RLT dicha causa.

6. Marco General

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

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

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

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

7. Requisitos para poder teletrabajar

Los requisitos indispensables para poder teletrabajar son:

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

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

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

7.1. Requisitos de Prevención de Riesgos Laborales

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

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

7.1.1. Evaluación del puesto de teletrabajo

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

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

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

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

7.1.2. Adaptación del puesto

La persona trabajadora es la que va a decidir dónde teletrabajar y debe adoptar las medidas preventivas previstas. En estos entornos de trabajo, las actuaciones del Servicio de Prevención están condicionadas por la posible autorización de acceso al domicilio del empleado/a en caso de ser necesario.

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

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

7.1.3. Accidentes laborales

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

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

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

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

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

7.2. Requisitos de conectividad

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

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

7.3. Requisitos de distancia

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

8. Horario

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

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

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

9. Desconexión digital

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

10. Registro de la jornada

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

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

11. Desarrollo de la actividad, localización y disponibilidad

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

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

Las personas trabajadoras deberán recibir formación e información para una adecuada adaptación al trabajo a distancia y el óptimo desempeño profesional en esta modalidad. La persona trabajadora se obliga a acudir a las formaciones y reuniones presenciales convocadas

por la Empresa cuando no sea aconsejable seguirlas vía telemática. Las mismas deberán ser debidamente notificadas a la persona trabajadora con antelación suficiente.

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

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

12. Material y compensación de gastos ligados al teletrabajo

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

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

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

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

13. Acuerdo individual de teletrabajo

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

14. Seguridad de la información

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

15. Facultad de control empresarial

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

16. Modelo de Acuerdo Individual de Teletrabajo

Acuerdo individual de teletrabajo

En, a de de 202....

REUNIDOS

DE UNA PARTE:

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

Y DE LA OTRA:

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

MANIFIESTAN

(Selecciona una u otra opción)



(Si ya está iniciada la relación laboral)

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

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



(Si todavía no se ha iniciado la relación laboral)

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

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

Por todo ello y reconociéndose mutua y recíprocamente capacidad suficiente para otorgar, el primero en la representación que ostenta y el segundo en su propio nombre y derecho, pactan el presente *acuerdo de trabajo a distancia*, conforme a las siguientes:

CLÁUSULAS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La empresa compensará los mismos de la siguiente forma:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La persona trabajadora

El/La representante de la empresa

Barcelona, 9 de novembre de 2022

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada