

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 3** *RESOLUCIÓN de 23 de diciembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa DHL Parcel Iberia, S. L.U. (código numero 28103421012022).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa DHL Parcel Iberia, S. L. U., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 13 de julio de 2022; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el art. 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

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

Madrid, a 23 de diciembre de 2022.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**“CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
DHL PARCEL IBERIA, S.L.U. CON C.C.C. 28253129675 EN LA C.A. DE MADRID
PARA LOS AÑOS 2022, 2023, 2024 Y 2025”**

PREÁMBULO”

Este nuevo Convenio sustituye el Convenio “DHL PARCEL MADRID SPAIN S.L.U.” con número de registro 28100412012013.

“PARTES QUE SUSCRIBEN”. Al amparo del Título III del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, son partes firmantes del presente Convenio de Empresa, la Representación Legal de los Trabajadores y la Dirección de la Empresa, quienes se reconocen mutuamente capacidad y legitimación suficientes para negociar el presente convenio.

En Madrid, a 13 de julio de 2022

Artículo 1. Ámbito Personal

Este Acuerdo General afecta a todas las personas trabajadoras adscritas al C.C.C. 28253129675 que en la CA de Madrid presten servicios para la empresa DHL PARCEL IBERIA S.L.U.

Artículo 2. Ámbito territorial

Las Disposiciones del presente Convenio obligan al centro de trabajo existente en la C.A. de Madrid de la empresa DHL PARCEL IBERIA, S.L.U., cuyo personal esta adscrito al C.C.C. 28253129675.

Artículo 3. Ámbito funcional

El presente convenio regula las relaciones laborales DHL PARCEL IBERIA, S.L.U. en su centro de la CA de Madrid, inscrito con C.C.C. 28253129675.

Artículo 4. Vigencia y duración

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

Artículo 5. Denuncia y revisión

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

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

Artículo 6. Compensación y absorción

Las condiciones económicas establecidas en este convenio colectivo serán objeto de compensación y absorción, globalmente y en cómputo anual, con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, de cualquier tipo o naturaleza.

Artículo 7. Garantía *ad personam*

A las personas trabajadoras que perciban remuneraciones superiores a las establecidas en este convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, les serán respetadas aquellas a título personal. Igualmente a las personas trabajadoras que por pacto o unilateral concesión de la empresa venga realizando una jornada efectiva de trabajo inferior a la establecida en el artículo 13 del convenio colectivo del sector de Logística, Paquetería y Actividades Anexas al transporte, suscrito por UNO, UGT y CCOO (código nº 28100055012016), les será respetada a título personal.

Artículo 8. Mejoras futuras

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

Artículo 9. Vinculación a la totalidad

Las condiciones de todo orden pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que por la autoridad laboral o por la jurisdicción del orden social se declarase la nulidad de alguna de las cláusulas de este convenio colectivo, quedará en su totalidad sin eficacia alguna, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo.

Artículo 10. Comisión paritaria

Las funciones de la Comisión Paritaria serán:

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

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

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

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

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

Cuando la Comisión Paritaria no logre en su seno acuerdos para la solución de los conflictos a ella sometidos en virtud de lo previsto en los apartados anteriores, las partes se obligan a acudir a la vía establecida en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Artículo 11. Sobre procedimiento para solventar discrepancias

En cumplimiento de lo dispuesto en el Art. 85.2.c) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes determinan que en el supuesto que el periodo de consultas finalice sin acuerdo, las partes se someten, expresamente, a la Fundación del Instituto Regional de Mediación y Arbitraje-FSP de la Comunidad Autónoma de Madrid (Fundación IRMA-FSP), en lo que se refiere al procedimiento de Mediación, quedando el Arbitraje a la libre decisión de las partes.

Artículo 12. “FUNDACIÓN INSTITUTO REGIONAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE-FSP DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE MADRID (FUNDACIÓN IRMA-FSP)”.

Las partes firmantes del presente Convenio, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de Conciliación y Mediación de la Fundación del Instituto Regional de Mediación y Arbitraje-FSP de la Comunidad Autónoma de Madrid (Fundación IRMA-FSP), para la resolución de todo tipo de conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, respecto a la aplicación de las normas laborales, a la negociación colectiva, mediación previa a su realización en convocatorias de huelga, etc., así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de la propia “Fundación IRMA-FSP”

Datos contacto:

- “Fundación IRMA-FSP” Fundación del Instituto Regional de Mediación y Arbitraje-FSP de la Comunidad Autónoma de Madrid.
- Dirección: Avenida de Asturias, 6 (CP. 28029 – Madrid)
- Teléfono contacto: 915 06 15 86 / Fax: 915 273 974
- Correo electrónico: fundacion@fundacionirma.org
- Atención al público: Lunes a Viernes de 9:00 a 15:00

Artículo 13. Retribuciones

1. Las condiciones salariales descritas en el presente convenio que regirán para la jornada normal de trabajo del artículo 13 del Convenio Colectivo de Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte de mercancías de la Comunidad de Madrid para el año 2021-2022 serán las que se reflejan en el Anexo I del presente Convenio. Y cuyos conceptos, condiciones y fórmulas, serán las recogidas en el Capítulo V del citado Convenio Colectivo de Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte de mercancías de la Comunidad de Madrid para el año 2021-2022, salvo lo que se indica en el presente artículo, en cuanto al número de pagas en que se divide la retribución bruta anual desde el 1 de enero de 2023.

2. Como salario del primer año de las nuevas incorporaciones, será el correspondiente a los conceptos establecidos en el reiterado Convenio Colectivo de Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte de mercancías de la Comunidad de Madrid para el año 2021-2022 (Salario Base y Plus Convenio). No obstante, lo anterior, los importes que se aplicarán a los referidos conceptos salariales serán los recogidos en el referido Anexo I, del presente convenio a razón de 15 pagas en el año 2022 y 16 pagas anuales para los años 2023 y siguientes.

3. A partir del 1 de enero de 2019, se creó una nueva estructura salarial, a través del denominado "Plus Referencia", capaz de recoger y absorber los distintos sistemas retributivos anteriores (Plus Productividad, Plus Peligrosidad, Plus Transporte y Plus Septiembre,) y que garantiza el mismo nivel retributivo de las personas trabajadoras, presentes y futuras, que proporcionaba anterior sistema. Todo ello conforme a lo que se detalla a continuación y a lo largo del presente Convenio.

4. El Plus Referencia, es un concepto salarial, que se percibirá a razón de 12 mensualidades y desde el 13º mes de permanencia en la empresa, 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.

El referido "Plus Referencia", cuyos importes que para cada categoría, 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:

A PARTIR DEL 2º AÑO	3º AÑO	4º AÑO	5º AÑO EN ADELANTE
25% del Plus Referencia establecido para cada Categoría Profesional	50% del Plus Referencia establecido para cada Categoría Profesional	75% del Plus Referencia establecido para cada Categoría Profesional	100% del Plus Referencia establecido para cada Categoría Profesional

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 la "Antigüedad" del Convenio Colectivo de Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte de mercancías de la Comunidad de Madrid para el año 2021-2022, de tal forma que se alcance el 100% de los respectivos salarios acordes a su categoría.

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

5. Se implantaron los "Complementos Ad Personam", no compensables y absorbible, como complemento salarial, a percibir en 16 pagas a partir del 2023 y siguientes (15 pagas en el 2022). Dichos complementos sirvieron como canalizador de la diferencia salarial (Ejm.: Pluses Peligrosidad, Productividad, Transporte y Plus Septiembre) consolidada que sobre el "Plus Referencia" que pudiesen tener las personas trabajadoras ingresadas en la empresa con anterioridad a la firma del anterior convenio 2018-2021, consolidados en esta nueva estructura salarial, posibilitando su transformación y desaparición a la nueva estructura retributiva.

6. La estructura salarial básica (descritos los pluses que el presente Acuerdo sigue regulando) de las personas trabajadoras a las 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 para el año 2023 y siguientes, además de lo recogido en el siguiente artículo 14:

Salario mensual (12) =	Salario Base, Plus Convenio, Pluses Ad personam, Antigüedad, Plus Referencia
------------------------	--

7. Respecto a las asignaciones voluntarias adicionales, se estará a lo dispuesto en el Artículo 37 del II Acuerdo General de Transportes de Mercancías por Carretera, o norma del mismo ámbito que lo sustituya.

Artículo 14. 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.

Salario paga Extra (4) =	Salario Base, Plus Convenio, Antigüedad y Pluses Adpersonam
--------------------------	---

2. Para las nuevas incorporaciones, el importe de cada paga extra será conforme a los importes establecidos en el Anexo I, de los conceptos recogidos en la anterior tabla y en el presente artículo.

3. 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.

4. Habida cuenta del cambio de devengo recogido en el apartado 3 precedente, a 1 de enero de 2023 y por una única vez, se liquidarán las partes proporcionales devengadas (5/12) de la paga de verano y los (12/12) de la Paga de Beneficios. La Paga de Beneficios, queda integrada en el monto total del Salario que le corresponda a cada persona trabajadora conforme a su nivel y tiempo de permanencia en la empresa, por lo que esta paga desaparece y se integra en el nuevo sistema expuesto.

5. Previa adscripción voluntaria e individual, la persona trabajadora puede prorratear mensualmente las pagas extraordinarias. Dicha adscripción o renuncia al prorrateo, se podrá realizar en el momento de la contratación, o en el mes de diciembre de cada año

Artículo 15. 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 16. Plus de Presencia y Compensación por teletrabajo

Se crean dos pluses, para cada uno de los modelos de trabajo que instauran: i) plus presencial y ii) compensación teletrabajo, excluyentes entre sí por periodos mensuales, y pagaderos en los 12

meses del año. Independiente de la jornada que realice la persona trabajadora y siendo afectados únicamente por IT o permisos no retribuidos.

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

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

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

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

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

Artículo 16. Flexibilidad horaria

Será de aplicación la flexibilidad de entrada al trabajo, fijada en 1 hora del horario de la persona trabajadora, aplicándose media hora antes o después de su hora de entrada, y salida en igual forma cumpliendo su jornada, para aquellas y aquellos trabajadores y departamentos que de forma habitual la vienen desarrollando como usos y costumbres, y/o mediante pacto. Así como en aquellos departamentos que por operativa la Dirección considere pueda ser viable.

La jornada intensiva durante el periodo de verano, seguirá siendo de aplicación para aquellas personas trabajadoras y departamentos que de forma habitual la vienen desarrollando como usos y costumbres, y/o mediante pacto durante la jornada de verano. Así como en aquellos departamentos que por operativa, la Dirección considere pueda ser viable. La Dirección de cada departamento en que se venga realizando y/o se pueda realizar, elaborará anualmente cuadrante de distribución nominal de las personas trabajadoras, comunicándolo al Dpto. de RRHH y a la RLT.

Artículo 17. Incapacidad temporal

En caso de baja en el trabajo por incapacidad temporal, la empresa completará la prestación de la Seguridad Social/Mutua de Accidente de Trabajo, hasta alcanzar el 100% de todos los conceptos salariales y complementos que regula el presente convenio y que venga percibiendo la persona trabajadora, en los supuestos siguientes:

1. Incapacidad temporal por accidente de trabajo. Desde el día de la baja.
2. Incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral:
 - Si fuera el primer proceso de IT en el año, desde el día uno a contar del de la baja
 - Los procesos siguientes que se originen dentro del año, desde el día cuarto a contar desde el de la baja.
3. En caso de hospitalización. Desde el día inicial y mientras dure la hospitalización y durante el período postoperatorio.
4. En caso de intervención quirúrgica ambulatoria con prescripción facultativa de descanso domiciliario desde el día de la intervención y durante el reposo domiciliario.

Las pagas extraordinarias no sufrirán merma en función de los días que la persona trabajadora haya permanecido en situación de incapacidad temporal.

Retorno de la persona trabajadora. En caso de que un trabajador/a se accidente o sufra enfermedad grave, que le impida regresar por sus propios medios a su domicilio, la empresa se compromete a trasladarlo hasta el mismo o al centro sanitario apropiado de su zona de residencia donde continuar el tratamiento que necesite.

Artículo 18. Contratación

a) *Uso del Trabajo Temporal*

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

b) Contrato a tiempo parcial

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

Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que las personas trabajadoras 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.

La contratación parcial no podrá ser inferior al 50% de la jornada semanal.

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

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 la persona trabajadora estuviera interesada en ello.

Artículo 19. Preferencia en vacantes

Para todo el colectivo, siempre que se reúnan los requisitos del puesto de trabajo, para la cobertura de vacantes de puestos o puestos de nueva creación de jornada completa o parcial, antes de recurrir a contratación externa, tendrán preferencia las personas trabajadoras existentes en la Empresa, en especial respecto a los puestos de trabajo ocupados por personas trabajadoras a tiempo parcial y que se transformen a tiempo completo, tendrán preferencia aquellas personas trabajadoras a tiempo parcial.

Artículo 20. Seguro de accidente

Los capitales asegurados, para los supuestos establecidos en el artículo 22 del Convenio colectivo del sector de Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte, suscrito por UNO, UGT y CCOO, serán las que figuran para cada año, en las tablas recogidas en el Anexo I

Artículo 21. Igualdad y no discriminación

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

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

En tanto no se alcance un nuevo Plan, será de aplicación el alcanzado por Acuerdo del 24 de noviembre de 2011, al hallarse referenciada esta empresa en el "Plan de Igualdad Estatal para DHL EXPRESS MADRID SPAIN, S.L., DHL EXPRESS BARCELONA SPAIN, S.L. y DHL EXPRESS SERVICIOS, S.L.".

Artículo 22. Jubilación

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

1. Jubilación forzosa.

Con el propósito de fomentar las posibilidades de colocación de jóvenes trabajadores y trabajadoras, la jubilación será forzosa, salvo pacto en contrario entre la empresa y cada uno de los trabajadores/as interesados, al cumplir éstos los 68 años de edad, siempre que tengan cubierto el

período de carencia necesario para tener derecho a pensión de la Seguridad Social no inferior al 100% de su base reguladora de la prestación. Y sean sustituidos, como relevo generacional, a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una nueva persona trabajadora.

2. Jubilación parcial.

En sustitución de los premios por jubilación establecidos en anteriores convenios colectivos sectoriales de referencia, que se suprimen, se pacta la obligatoriedad por parte de la empresa de aceptar las peticiones de jubilación parcial de las/los trabajadoras/as en el porcentaje legal que estos lo soliciten, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos según Ley, con la simultánea contratación de otra u otro trabajador/a, todo ello de conformidad con la legislación vigente en cada momento, respetándose sin perjuicio de lo anterior, el acuerdo estatal de empresa entre las partes firmado de fecha 26 de marzo de 2013, y registrado sobre esta materia, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo.

Ejercitada por la o el trabajador/a su opción a la jubilación parcial en las condiciones antes indicadas, el porcentaje de las jornadas de trabajo que se mantiene como contrato a tiempo parcial, seguirá considerándose como en anteriores Convenio, a todos los efectos como de permiso retribuido desde el momento en que se formalice la jubilación parcial. La retribución a satisfacer por la empresa se calculará sobre la totalidad de las retribuciones que venga recibiendo cada trabajador/a.

En el caso de que se produzca un cambio sustancial en la regulación legal de esta modalidad de jubilación parcial, se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio para acordar lo que proceda.

Artículo 23. Permisos retribuidos

En los supuestos previstos en el art. 48 del Estatuto de los Trabajadores, para los supuestos de maternidad y paternidad, se amplían la duración de los mismos, a disfrutar sin solución de continuidad a la finalización de los mismos de 14 días naturales, en el supuesto de maternidad y 5 días naturales, en el de paternidad.

Artículo 24. Mejora en la Reducción de jornada por guarda legal

Quien haga uso del citado derecho, dispondrá de una mejora consistente en sumar al porcentaje de la jornada trabajada, lo que le hubiera supuesto el modelo actual del Plus Transporte.

Dicho porcentaje se fina en un incremento de sus haberes, por cada hora reducida o parte proporcional de la misma, del 0,77% para el personal del grupo III Personal de movimiento y V Personal de Taller. Y del 0,84% para el personal del grupo II Personal Administrativo. Dicha mejora, se canalizará en la nómina a través del concepto "Mejora Guarda Legal"

Artículo 25. Permisos no retribuidos

Las personas trabajadoras tendrán derecho hasta 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 personas trabajadoras del mismo Departamento y/o Turno de Trabajo.

Artículo 26. 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras integrados en su propia plantilla.

Se establece que, al menos el 70% del personal integrante de la plantilla, habrá de estar encuadrado en los salarios acordes a su categoría.

Artículo 27. Disfrute fraccionado de un día de exceso de jornada

Uno de los días resultantes de exceso de jornada, conforme establece el artículo 13 del Convenio Sectorial de Referencia, podrá ser disfrutado, a petición de la persona trabajadora, en dos fracciones equivalentes al 50% de su jornada cada una de ellas. La concesión y disfrute de cada una de ellas, se llevará a cabo conforme a las normas establecidas en el punto 5 del precitado artículo 13 del Convenio Sectorial de referencia.

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 (B.O.E. nº 76/2012, de 29 de marzo) o acuerdo del mismo ámbito que lo sustituya y demás legislación laboral de aplicación general. Así como en lo dispuesto en el Convenio Colectivo sectorial de la CCAA de Madrid (Convenio Colectivo de Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte de mercancías de la Comunidad de Madrid para los años 2021 y 2022) o acuerdo del mismo ámbito que lo sustituya.

DISPOSICIÓN FINAL

Quedan sin efecto todos los acuerdos y pactos colectivos entre empresa y RLT, que hayan sido regulados y reflejados en este convenio, quedando vigentes el resto de los no tratados a la firma del mismo.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES

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

TABLAS 2022 - ESTRUCTURA SALARIAL 15 PAGAS

CATEGORÍAS	SALARIO BASE EUROS/MES	BIENIO EUROS/MES	HORA EXTRAORDINARIA
GRUPO II – Personal administrativo:			
Jefe/a de negociado	1.271,73	42,60	15,74
Oficial de primera	1.250,47	42,60	15,49
Oficial de segunda	1.229,18	39,02	15,24
Auxiliar administrativo/a	1.207,93	39,02	15,06
GRUPO III – Personal de movimiento:			
Capataz	1.220,70	39,02	15,17
Factor	1.216,44	39,02	15,14
	SALARIO BASE EUROS/DÍA		
Conductor/a mecánico/a	40,55	39,02	15,16
Conductor/a	40,91	39,02	15,09
Conductor/a de motocarros y furgonetas	40,05	39,02	14,98
Mozo/a especializado	40,05	39,02	14,98
Mozo/a ordinario	39,59	39,02	14,82
GRUPO V – Personal de taller:			
Oficial de primera	40,16	39,02	15,05
Oficial de segunda	40,04	39,02	14,98
Oficial de tercera	40,33	39,02	14,87
Plus convenio	241,46		
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa			31.586,29
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa en transporte de mercancías peligrosas			33.648,61
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez			47.375,88
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez en transporte de mercancías peligrosas			50.467,60
CATEGORÍAS	PLUS REFERENCIA / MES		
GRUPO II – Personal administrativo:			
Jefe/a de negociado	678,74		
Oficial de primera	551,55		
Oficial de segunda	551,55		
Auxiliar administrativo/a	551,55		
GRUPO III – Personal de movimiento:			
Capataz	856,19		
Factor	845,49		
Conductor/a mecánico/a	876,22		
Conductor/a	849,46		
Conductor/a de motocarros y furgonetas	849,46		
Mozo/a especializado	849,46		
Mozo/a ordinario	849,46		
GRUPO V – Personal de taller:			
Oficial de primera	849,46		
Oficial de segunda	849,46		
Oficial de tercera	849,46		

TABLAS 2023 -EXSTRUCTURA SALARIAL 16 PAGAS-

CATEGORÍAS	SALARIO BASE EUROS/PAGA	BIENIO EUROS/PAGA	HORA EXTRAORDINARIA
GRUPO II – Personal administrativo:			
Jefe/a de negociado	1.233,98	41,34	16,29
Oficial de primera	1.213,35	41,34	16,03
Oficial de segunda	1.192,69	37,86	15,77
Auxiliar administrativo/a	1.172,07	37,86	15,59
GRUPO III – Personal de movimiento:			
Capataz	1.184,46	37,86	15,70
Factor	1.180,33	37,86	15,67
Conductor/a mecánico/a	1.193,50	37,86	15,69
Conductor/a	1.204,10	37,86	15,62
Conductor/a de motocarros y furgonetas	1.178,78	37,86	15,50
Mozo/a especializado	1.178,78	37,86	15,50
Mozo/a ordinario	1.165,25	37,86	15,34
GRUPO V – Personal de taller:			
Oficial de primera	1.182,02	37,86	15,58
Oficial de segunda	1.178,49	37,86	15,50
Oficial de tercera	1.187,03	37,86	15,39
Plus convenio PAGA	234,29		
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa			32.691,81
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa en transporte de mercancías peligrosas			34.826,31
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez			49.034,04
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez en transporte de mercancías peligrosas			52.233,97
CATEGORÍAS	PLUS REFERENCIA / MES		
GRUPO II – Personal administrativo:			
Jefe/a de negociado	702,50		
Oficial de primera	570,85		
Oficial de segunda	570,85		
Auxiliar administrativo/a	570,85		
GRUPO III – Personal de movimiento:			
Capataz	886,16		
Factor	875,08		
Conductor/a mecánico/a	906,89		
Conductor/a	879,19		
Conductor/a de motocarros y furgonetas	879,19		
Mozo/a especializado	879,19		
Mozo/a ordinario	879,19		
GRUPO V – Personal de taller:			
Oficial de primera	879,19		
Oficial de segunda	879,19		
Oficial de tercera	879,19		

TABLAS 2024 -EXTRUCTURA SALARIAL 16 PAGAS

CATEGORÍAS	SALARIO BASE EUROS/PAGA	BIENIO EUROS/PAGA	HORA EXTRAORDINARIA
GRUPO II – Personal administrativo:			
Jefe/a de negociado	1.271,00	42,58	16,78
Oficial de primera	1.249,75	42,58	16,51
Oficial de segunda	1.228,47	39,00	16,24
Auxiliar administrativo/a	1.207,23	39,00	16,06
GRUPO III – Personal de movimiento:			
Capataz	1.219,99	39,00	16,17
Factor	1.215,74	39,00	16,14
Conductor/a mecánico/a	1.229,31	39,00	16,16
Conductor/a	1.240,22	39,00	16,09
Conductor/a de motocarros y furgonetas	1.214,14	39,00	15,97
Mozo/a especializado	1.214,14	39,00	15,97
Mozo/a ordinario	1.200,21	39,00	15,80
GRUPO V – Personal de taller:			
Oficial de primera	1.217,48	39,00	16,05
Oficial de segunda	1.213,84	39,00	15,97
Oficial de tercera	1.222,64	39,00	15,85
Plus convenio PAGA	241,32		
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa			33.672,56
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa en transporte de mercancías peligrosas			35.871,10
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez			50.505,06
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez en transporte de mercancías peligrosas			53.800,99
CATEGORÍAS	PLUS REFERENCIA / MES		
GRUPO II – Personal administrativo:			
Jefe/a de negociado	723,58		
Oficial de primera	587,98		
Oficial de segunda	587,98		
Auxiliar administrativo/a	587,98		
GRUPO III – Personal de movimiento:			
Capataz	912,74		
Factor	901,33		
Conductor/a mecánico/a	934,10		
Conductor/a	905,57		
Conductor/a de motocarros y furgonetas	905,57		
Mozo/a especializado	905,57		
Mozo/a ordinario	905,57		
GRUPO V – Personal de taller:			
Oficial de primera	905,57		
Oficial de segunda	905,57		
Oficial de tercera	905,57		

TABLAS 2025 -EXSTRUCTURA SALARIAL 16 PAGAS

CATEGORÍAS	SALARIO BASE EUROS/PAGA	BIENIO EUROS/PAGA	HORA EXTRAORDINARIA
GRUPO II – Personal administrativo:			
Jefe/a de negociado	1.299,60	43,54	17,16
Oficial de primera	1.277,87	43,54	16,88
Oficial de segunda	1.256,11	39,88	16,61
Auxiliar administrativo/a	1.234,39	39,88	16,42
GRUPO III – Personal de movimiento:			
Capataz	1.247,44	39,88	16,53
Factor	1.243,09	39,88	16,50
Conductor/a mecánico/a	1.256,97	39,88	16,52
Conductor/a	1.268,12	39,88	16,45
Conductor/a de motocarros y furgonetas	1.241,46	39,88	16,33
Mozo/a especializado	1.241,46	39,88	16,33
Mozo/a ordinario	1.227,21	39,88	16,16
GRUPO V – Personal de taller:			
Oficial de primera	1.244,87	39,88	16,41
Oficial de segunda	1.241,15	39,88	16,33
Oficial de tercera	1.250,15	39,88	16,21
Plus convenio PAGA	246,75		
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa			34.430,19
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa en transporte de mercancías peligrosas			36.678,20
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez			51.641,42
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez en transporte de mercancías peligrosas			55.011,51
CATEGORÍAS	PLUS REFERENCIA / MES		
GRUPO II – Personal administrativo:			
Jefe/a de negociado	739,86		
Oficial de primera	601,21		
Oficial de segunda	601,21		
Auxiliar administrativo/a	601,21		
GRUPO III – Personal de movimiento:			
Capataz	933,28		
Factor	921,61		
Conductor/a mecánico/a	955,12		
Conductor/a	925,95		
Conductor/a de motocarros y furgonetas	925,95		
Mozo/a especializado	925,95		
Mozo/a ordinario	925,95		
GRUPO V – Personal de taller:			
Oficial de primera	925,95		
Oficial de segunda	925,95		
Oficial de tercera	925,95		

ANEXO II
PROTOCOLO TELETRABAJO
1. Objetivo

El presente documento define el modelo de Acuerdo de regulación de Trabajo a Distancia (en lo sucesivo también nombrado teletrabajo) en los centros de trabajo del a CA de Madrid, con C.C.C. 28253129675 de la empresa DHL PARCEL IBERIA, S.L.U., alcanzado mediante negociación colectiva y en base a la Ley de Trabajo a Distancia, Ley 10/2021, entre la Dirección de DHL PARCEL IBERIA, S.L.U., y la RLT

2. Definiciones

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

Teletrabajo	Aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
Trabajo a distancia	Forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.
Trabajo presencial	Aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa
Domicilio habitual	Ubicación indicada al departamento de personal, que no es centro de trabajo, que se utiliza por parte de la persona trabajadora para realizar de forma regular el trabajo por el cual ha sido contratado.
Residencia no habitual	Ubicación indicada al departamento de personal, que no es centro de trabajo ni domicilio habitual, que se utiliza de forma puntual por parte de la persona trabajadora para realizar sus funciones.
Centro de trabajo	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 a los centros de trabajo en la CA de Madrid con C.C.C. 28253119975, de la empresa DHL PARCEL IBERIA, SL.U.

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

4. Normas aplicables

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

5. Principios rectores

- Principio de Igualdad: las personas trabajadoras que opten por trabajar a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado o adquirido si prestasen servicios en los centros de trabajo de la Empresa y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.
- Principio derecho a la intimidad: DHL garantizará adecuadamente el derecho a la intimidad y a la protección de datos, en la utilización de los medios telemáticos de la empresa, así como en el control de la prestación laboral.
- Principio derecho a la protección de datos y seguridad de la información: Las personas que trabajen a distancia deben cumplir con la política establecida por DHL en el marco de la legislación sobre protección de datos, que la Compañía deberá entregar las personas trabajadoras como anexo del contrato.
- Principio derechos sindicales. Respecto a los derechos de participación referidos en todo lo concerniente al apartado sindical, todas las y los empleados que se encuentren trabajando a distancia, podrán participar de manera efectiva en todas las actividades organizadas o convocadas por su representación legal en defensa de sus intereses laborales, en particular, para el ejercicio del derecho a voto en las elecciones a representantes legales la empresa garantizará su participación en situación de trabajo a distancia.

- Principio de Limitación a la Adscripción: No será de aplicación a los Managers, Supervisores, Coordinadores, al Departamento comercial de Key Account (grandes cuentas) al completo, Desktop Support Technicien y GW Aduanas Así mismo, esta limitación podrá aplicar también en caso de reciente incorporación a la Empresa o al puesto, o por necesidades organizativas u otras análogas.
- Principio de Voluntariedad: la persona trabajadora y la Empresa tendrán que, voluntariamente, acordar la modalidad de trabajo a distancia. Será la persona trabajadora quien tendrá que solicitar desarrollar sus funciones en la modalidad de trabajo a distancia. La duración de la modalidad de teletrabajo, será de un año, prorrogable por iguales periodos, de no mediar solicitud de reversibilidad por alguna de las partes.
- Principio de Reversibilidad: el ejercicio del derecho de reversión podrá ser efectuado por la persona trabajadora o por la Empresa, con una antelación mínima de 30 días al vencimiento anual o de sus prórogas. No obstante, durante el primer año de la solicitud y transcurridos tres meses de su implantación, la persona trabajadora podrá revertir a un modelo presencial. Las sucesivas solicitudes que pudiera realizar la persona trabajadora, no serán antes de transcurrir un año desde la reversibilidad ejercida y su duración, salvo causa de fuerza mayor, habrá de ser obligatoriamente de un año.
- La prestación de trabajo a distancia no supone variación alguna respecto a la adscripción del centro de trabajo al que pertenece la persona trabajadora, estando igualmente sometida al poder de organización y dirección de la Empresa.
- La aplicación a nivel individual del modelo de teletrabajo queda sujeto al principio fundamental de acuerdo voluntario entre partes, y al de poder garantizar el adecuado funcionamiento de la actividad y el trabajo en equipo. Esto implica que, de forma temporal o permanente, la modalidad de teletrabajo pueda ser suspendida de forma temporal o permanente por causa justificada. Se notificará a la RLT dicha causa.

6. Marco General

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

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

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

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

7. Requisitos para poder teletrabajar

Los requisitos indispensables para poder teletrabajar son:

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

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

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

7.1. Requisitos de Prevención de Riesgos Laborales

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

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

7.1.1. Evaluación del puesto de teletrabajo

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

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

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

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

7.1.2. Adaptación del puesto

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

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

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

7.1.3. Accidentes laborales

La persona trabajadora tiene la obligación de comunicar por escrito al Departamento de RRHH con copia al responsable, las ubicaciones donde va a desarrollar el trabajo en remoto de forma habitual. Toda ubicación no notificada podría no estar cubierta en caso de accidentes laborales.

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

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

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

7.2. Requisitos de conectividad

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

Es responsabilidad de la persona trabajadora contar con los medios de conexión necesarios para poder desempeñar el trabajo a distancia. Por lo tanto, si sufre alguna incidencia técnica significativa

imputable a su conexión, que la impida realizar su trabajo, con carácter general, debe continuar con su jornada acudiendo al centro de trabajo o en caso de no poder acudir al mismo, recuperar las horas que haya dejado de realizar.

7.3. Requisitos de distancia

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

8. Horario

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

Este horario se reflejará en el contrato de teletrabajo regular con la persona trabajadora. El horario en Teletrabajo será compatible con los permisos y medidas de conciliación establecidos en la empresa.

9. Desconexión digital

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

10. Registro de la jornada

La persona trabajadora deberá registrar su jornada laboral como si estuviera en el centro de trabajo, a través de la herramienta de fichaje definido por la Compañía, así como informar puntualmente de los permisos a los que tenga derecho, sean retribuidos o no. Cada responsable debe supervisar esta información y realizar seguimiento de su equipo.

11. Desarrollo de la actividad, localización y disponibilidad

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

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

Las personas trabajadoras deberán recibir formación e información para una adecuada adaptación al trabajo a distancia y el óptimo desempeño profesional en esta modalidad. La persona trabajadora se obliga a acudir a las formaciones y reuniones presenciales convocadas por la Empresa cuando no sea aconsejable seguir las 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 €, pagaderos en las 12 mensualidades del año (año 2022).
- Este importe se revisará anualmente, conforme a lo establecido en el convenio colectivo del centro de trabajo en el que se encuadre la persona trabajadora.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La persona trabajadora

El/La representante de la empresa

D./Dña.....

D./Dña.....

(03/25.350/22)

