



RESOLUCIÓ de 25 d'abril de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa DHL Parcel Barcelona Spain, SLU per als anys 2018-2021 (codi de conveni núm. 08102602012019)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa DHL Parcel Barcelona Spain, SLU, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 25 de setembre de 2018, 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 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa DHL Parcel Barcelona Spain, SL per als anys 2018-2021 (codi de conveni núm. 08102602012019) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA DHL PARCEL BARCELONA SPAIN, SLU PARA LOS AÑOS 2018, 2019, 2020 Y 2021

Artículo 1. *Ámbito territorial*

Las disposiciones del presente Convenio obligan a todos los centros de trabajo de DHL Parcel Barcelona Spain, SLU, que radican en la Provincia de Barcelona.

Artículo 2. *Ámbito funcional*

El presente convenio regula las relaciones laborales DHL Parcel Barcelona Spain, SLU. de la provincia de Barcelona

Artículo 3. *Ámbito personal*

Este Convenio afecta a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios para la empresa DHL Parcel Barcelona Spain, SLU, en cualquiera de sus 2 centros de trabajo, que se encuentre dentro de la provincia de Barcelona.

Artículo 4. *Ámbito temporal*

La duración de este Convenio será de cuatro años, desde el 1 de enero de 2018, hasta el 31 de diciembre de 2021. Manteniendo su vigencia, hasta que las partes no acuerden otro que lo sustituya.

Artículo 5. *Denuncia y revisión*

Ambas partes dan por automáticamente denunciado el Convenio a su vencimiento en fecha 31 de diciembre de 2021, momento en el cual se comprometen a iniciar la negociación del nuevo convenio.

Artículo 6. *Incremento y revisión salarial*

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 2018, se pacta un incremento de un 1,9%.
- Para el año 2019, se pacta un incremento de un 1,9%
- Para el año 2020, se pacta un incremento de un 1,75%
- Para el año 2021, se pacta un incremento de un 1,75%.

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 del que el IPC General Nacional acumulado de los cuatro años referenciados, conforme al sistema de cálculo establecido en la web del Instituto Nacional de Estadística de variación entre periodos, presente una variación superior al acumulado de los incrementos pactados para dichos años, se tendrá en cuenta dicha diferencia para la regularización del incremento previsto en la tabla salarial para el último año 2021

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 éste carácter.

En el supuesto de que la autoridad laboral, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara 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 22.12 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.

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 representantes de los trabajadores (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 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 representantes de los trabajadores. En caso de no llegar a un acuerdo, se acudirá a la mediación solicitada por cualquiera de las partes. Si los implantaran con carácter experimental y su resultado no fuese satisfactorio, la empresa podrá suprimirlos unilateralmente, por propia iniciativa o deberá hacerlo a instancia de la representación de los trabajadores, dentro del plazo de un año a contar desde su implantación, sin que 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 representantes de los 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 representantes de los 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 4/1983, y estableciéndose un calendario, de común acuerdo entre cada empresa y los representantes de los 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 contratados 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 1. 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 un trabajador que ya estuviera dado 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. 30.1, en el supuesto de días de permiso retribuido

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

Aquella parte de la plantilla que vienen percibiendo la compensación por bocadillo o el complemento diario, ajustarán su horario laboral de 8 horas diarias, dentro del bloque de 15:00 a 00:30. Excepto aquellos que no se encuentren en este bloque, a los que se les ajustará en función de su propio horario actual.

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 representantes de los 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 trabajadores/as, salvo las excepciones establecidas en las disposiciones vigentes en la materia.

Se devengaran 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 compensaran 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 1.

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

En el interés de fomentar la contratación actual, a partir de la fecha de la firma, se procederá a contratar con carácter indefinido y directamente por la empresa al equivalente de 15 Full Time (39,5 horas/semana) de entre los ETT's, por orden de antigüedad, de los que actualmente se encuentran en la empresa, a través de contrato de puesta a disposición.

La RLT y la Dirección de la Empresa, mantendrán, al menos, una reunión anual para velar por la eficacia de lo estipulado, en cuanto a la contratación y 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, 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 representantes de los 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.

Desaparece este concepto salarial recogido en el Convenio Provincial Sectorial, el cual ha quedado 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, las cuales serán de aplicación a partir del primer día natural, del mes siguiente a la fecha de su firma.

1. A partir del 1 de enero de 2019, se crea 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 trabajadores, 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 trabajadores/as que ingresen a partir del primer día natural, del mes siguiente a la fecha de su firma, 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 implanta 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 a 1 enero de cada año para los trabajadores/as existentes en la compañía antes de la firma del presente Convenio, y al mes siguiente al que el trabajador/a cumpla cada año más de permanencia en la empresa para personal de nueva contratación a partir de la fecha de dicha firma. Excepcionalmente las contrataciones efectuadas con anterioridad a la firma del presente convenio y que se encuentren en el proceso de llegar a salario de referencia, se les sumará, para el cálculo de este único punto, un año más de los que realmente tienen. Aplicándose los siguientes saltos de nivel a partir del uno de enero de cada siguiente año, a este colectivo. En el supuesto que una vez efectuado el salto reseñado, el importe resultante fuera inferior a lo que debiera percibir por el sistema antiguo, el salto se realizará al tramo del 3er. año, según la fórmula recogida en la tabla del punto 7)

9. Para el personal de alta con anterioridad a la firma del presente Convenio, para el año 2019, y una vez realizada la ubicación correspondiente en el año 2018, la progresión económica se efectuará dentro del tramo en que quede ubicado cada trabajador/a en el 2018, hasta alcanzar el valor de dicho tramo. Las progresiones para los años sucesivos se

efectuarán según lo establecido en la Tabla de Progresión Económica del apartado 7 precedente.

10. 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.

11. 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.
12. 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 en base a lo establecido en el punto 3 de este artículo 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 trabajadores/as no podrán sufrir detrimento económico por períodos de incapacidad temporal.
3. Habida cuenta del cambio de devengo recogido en el apartado 1 precedente, a 1 de enero de 2019 y por una única vez, se liquidarán las partes proporcionales devengadas (6/12) de la paga de verano y los (12/12) de la Paga de Marzo. La Paga de Marzo, quedando

integrada en el monto total del Salario de Referencia que le corresponda a cada trabajador/a conforme a su nivel y tiempo de permanencia en la empresa, por lo que esta paga desaparece.

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.

A efectos de cálculo de años de antigüedad:

1. Para adecuar al personal actualmente en la empresa, a la nueva progresión por Antigüedad, sólo para este concepto, se le sumará un año a la permanencia que tengan en la empresa y se registrarán por la progresión pactada.
2. Excepcionalmente a los trabajadores/as que a la firma del convenio, estén en progresión del primer bienio del sistema anterior, a los dos años de permanencia en la empresa se les aplicará el 50% del valor de quinquenio de su categoría, a partir del 3º año se le aplica el punto anterior.

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. *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 oros, se vienen efectuando, no corresponde aplicar, por estimarse más beneficioso, el abono de importe alguno por el concepto de quebranto de moneda

Artículo 26. *Jubilaciones*

1. Jubilación forzosa.

Con el propósito de fomentar las posibilidades de colocación de jóvenes trabajadores, la jubilación será forzosa, salvo pacto en contrario entre la empresa y cada uno de los trabajadores/as interesados, al cumplir éstos los 65 años de edad, siempre que tengan cubierto el período de carencia necesario para tener derecho a pensión de la Seguridad Social no inferior al 75% de su base reguladora de la prestación.

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 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 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 antelación mínima de 15 días previsto en el artículo 53 de este convenio para las bajas 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 27.

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 28. *Salud laboral*

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

Artículo 29. *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 30. *Pólizas*

Las empresas vienen obligadas a contratar para sus trabajadores, 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 31. *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 32. *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 33. *Ayuda escolar*

El personal 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 con edades comprendidas entre los 3 y los 16 años, se establece una ayuda escolar para el año 2018 de 60 euros por hijo y año, las cuales se devengarán siempre que se cumpla dicha edad antes del 30 de junio, y asimismo se abonarán a lo largo de dicho mes.

Artículo 34. *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 35. *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 cuando se trate de un cometido nuevo en el centro de trabajo y, en todo caso, cuando aquél así lo solicite.

La duración máxima del contrato temporal para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos aun tratándose de la actividad normal de la empresa será lo estipulado en el art. 21.1 del II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera

2. Con el fin de facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo, el aumento del mismo, el ingreso de los trabajadores 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 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 de personal podrán designar a uno de sus miembros para que participe en el proceso selectivo.

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 36. *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 37. Empresas de trabajo temporal

En la contratación de servicios con las empresas de trabajo temporal, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

Supuestos de utilización.

1. El contrato de puesta a disposición es el celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección quedará sometido aquel.
2. Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición, cuando se trate de satisfacer necesidades temporales de la empresa usuaria en los siguientes supuestos:
 - a) Para la realización de una obra o servicio determinado, cuya ejecución aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta.
 - b) Para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos aun tratándose de la actividad normal de la empresa.
 - c) Para sustituir a personal de la empresa, con derecho a reserva de puesto de trabajo.
 - d) Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure el trabajo de selección o promoción.
3. El contrato de puesta a disposición se formalizará por escrito en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Duración

1. La duración máxima del contrato de puesta a disposición será el previsto en el art. 21.1 del II Acuerdo General de transportes de Mercancías por Carretera para el supuesto de la letra b), de 3 meses en el supuesto de la letra d) y por el tiempo durante el cual subsista la causa que motivo el respectivo contrato, para los supuestos de las letras a) y c), previstos en el punto 2 de apartado anterior.
2. Si a la finalización del plazo de puesta a disposición el trabajador/a continuara prestando servicios en la empresa usuaria, se le considerará vinculado a la misma por un contrato indefinido.
3. Será nula la cláusula del contrato de puesta a disposición que prohíba la contratación de trabajador por la empresa usuaria a la finalización del contrato de puesta a disposición.

Exclusiones

Las empresas no podrán celebrar contratos de puesta a disposición en los siguientes casos:

- a) Para sustituir a trabajadores/as en huelga en la empresa usuaria.
- b) Para la realización de las actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud se determinen reglamentariamente.
- c) Cuando en los 12 meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretendan cubrir por despido improcedente o por las causas previstas en los artículos 50, 51, y 52, apartado c), del Estatuto de los trabajadores, excepto en los supuestos de fuerza mayor.
- d) Para ceder personal a otras empresas de trabajo temporal.

Se conviene que estas contrataciones, en el cómputo anual y por centro de trabajo, se mantengan dentro de los siguientes porcentajes:

- Centros de más de 26 y hasta 100 personas en plantilla, el 25 %
- Centros de más de 100 personas en plantilla, el 20%

En ambos casos se redondeará el exceso a la unidad inmediatamente superior.

- e) Se establece un periodo de carencia no siendo de aplicación el punto d), para el supuesto de apertura de nuevos centros, de cuatro años. A contar desde la apertura de dicho centro.

Artículo 38. *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.

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 estuviera interesado en ello.

Artículo 39. *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 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 40. *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 41. *Elaboración y aplicación de los planes de igualdad*

Las partes signatarias exponen al respecto, que se comprometen a revisar el Plan de Igualdad existente hoy en día, de aplicación para DHL PARCEL Barcelona. Para ello se creará una Comisión de Igualdad durante el primer semestre del 2019, una vez se finalizados los diferentes procesos de renovación de convenios colectivos. Una vez acordado el PLAN DE IGUALDAD será de inclusión en el cuerpo del convenio.

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, SL, DHL Express Barcelona Spain, SL y DHL Express Servicios, SL”.

Artículo 42. *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 horas y el regreso después de las 14.00 horas.

Artículo 43. *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.

El total de la contratación temporal, incluidos los contratos de puesta a disposición por ETT y excluidos los contratos de interinidad y sustituciones por vacaciones, no deberán superar en cómputo de 12 meses, en condiciones de jornada homogénea por centro de trabajo, los siguientes límites:

- a) Hasta 50 personas en plantilla, 35%
- b) Hasta 100 personas en plantilla, 30%
- c) Más de 100 personas en plantilla, 25%

Artículo 44. *Ayuda familiar*

Aquellos trabajadores/as que tengan a su cargo en la responsabilidad de tutor, de padres y/o hijos 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 1, 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, en los que no se oponga a lo recogido en el presente, en cuanto a la prioridad aplicativa recogida en el art. 84.2 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 Convenio provincial de transporte de mercancías por carretera y logística de Barcelona

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 adicional segunda. Plus nocturnidad

Habida cuenta que sobre el concepto de Plus de Nocturnidad, existe una controversia abierta entre las partes y que en la actualidad está sustentada ante el Tribunal Supremo. Mientras que el citado Alto Tribunal no se pronuncie al respecto, se seguirá percibiendo conforme a lo recogido para cada categoría profesional en el Anexo II –calculadas en base a los importes del Salario Base correspondiente a cada categoría en las tablas vigentes del 2017-, y devengándose proporcionalmente al tiempo trabajado comprendido en el horario de 22 a 6 horas.

A los importes anteriores, les será de aplicación los porcentajes de incrementos recogidos en el artículo 6.

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 1
TABLA SALARIAL 2018 (1,9%)

BARCELONA CIM	Salario Referencia Año 2018
1) Jef@ Sección, Negociado y Técnicos	28.689,30
2) Jef@ Tráfico, Encargados, Capataz, Jefe Taller y Conductor@-Mecánico	28.563,99
3) Auxiliar Adm, Oficial 2ª Adm y Oficial 1ª Adm.	26.799,70
4) Moz@, Moz@ Especialista-Carretiller@, Auxiliar Basculero, Conductor@, Conductor@ Furgoneta	25.596,09
5) Moz@ de Taller, Oficial 2ª Mecánico y Oficial 1ª Mecánico	26.021,06

GRUPO	CATEGORIAS	CONCEPTOS VALOR 2018				
		Antigüedad precio quinquenio	Sábado precio hora	Hora Extra	Hora descanso semanal	Hora Festiva
1	Jef@ Sección	155,39	4,84	17,92	24,80	24,05
	Jef@ Negociado	139,57	4,84	16,37	23,24	24,05
	Técnic@	117,04	4,84	14,25	21,12	24,05
2	Jef@ Tráfico	126,10	4,84	15,03	21,91	24,05
	Encargad@	128,52	4,84	15,27	22,15	24,05
	Jef@ Equipo	117,04	4,84	14,12	21,00	24,05

	Jef@ Taller	116,75	4,84	14,12	21,00	24,05
	Conductor@-Mecánico@	118,90	4,84	14,37	21,25	24,05
3	Auxiliar Administrativ@	103,56	4,84	12,80	19,68	24,05
	Oficial 2ª Administrativ@	112,40	4,84	13,69	20,56	24,05
	Oficial 1ª Administrativ@	126,10	4,84	15,03	21,91	24,05
4	Moz@	95,48	4,84	12,42	19,30	24,05
	Auxiliar Basculero	99,92	4,84	12,85	19,73	24,05
	Moz@ Especial-Carretiller@	99,92	4,84	12,85	19,73	24,05
	Conductor@	109,62	4,84	13,42	20,30	24,05
	Conductor@ Furgoneta	103,48	4,84	12,82	19,70	24,05
5	Moz@ Taller	97,57	4,84	12,61	19,48	24,05
	Oficial 2ª Mecánico	107,68	4,84	13,25	20,13	24,05
	Oficial 1ª Mecánico	115,45	4,84	14,00	20,88	24,05

Ayuda Familiar 50,00 EUR
 Comida Plaza 11,30 EUR
 Ayuda Escolar 60,00 EUR

Polizas :
 IP Absoluta 52.131,58 EUR
 En caso de muerte 45.925,44 EUR
 IP Total Profesión Habitual 29.789,49 EUR

TAULA SALARIAL 2019 (1,9%)

BARCELONA CIM	Salario Referencia Año 2019
1) Jef@ Sección, Negociado y Técnicos	29.234,40
2) Jef@ Tráfico, Encargados, Capataz, Jefe Taller y Conductor@-Mecánico	29.106,71
3) Auxiliar Adm, Oficial 2ª Adm y Oficial 1ª Adm.	27.308,89
4) Moz@, Moz@ Especialista-Carretiller@, Auxiliar Basculero, Conductor@, Conductor@ Furgoneta	26.082,42
5) Moz@ de Taller, Oficial 2ª Mecánico y Oficial 1ª Mecánico	26.515,46

GRUPO	CATEGORIAS	CONCEPTOS VALOR 2019				
		Antigüedad precio quinquenio	Sábado precio hora	Hora Extra	Hora descanso semanal	Hora Festiva
1	Jef@ Sección	158,34	4,93	18,26	25,27	24,51
	Jef@ Negociado	142,22	4,93	16,68	23,68	24,51
	Técnico@	119,26	4,93	14,52	21,52	24,51

2	Jef@ Tráfico	128,50	4,93	15,32	22,33	24,51
	Encargad@	130,96	4,93	15,56	22,57	24,51
	Jef@ Equipo	119,26	4,93	14,39	21,40	24,51
	Jef@ Taller	118,97	4,93	14,39	21,40	24,51
	Conductor@-Mecanic@	121,16	4,93	14,64	21,65	24,51
3	Auxiliar Administrativ@	105,53	4,93	13,04	20,05	24,51
	Oficial 2ª Administrativ@	114,54	4,93	13,95	20,95	24,51
	Oficial 1ª Administrativ@	128,50	4,93	15,32	22,33	24,51
4	Moz@	97,29	4,93	12,66	19,67	24,51
	Auxiliar Basculero	101,82	4,93	13,09	20,10	24,51
	Moz@ Especial-Carretiller@	101,82	4,93	13,09	20,10	24,51
	Conductor@	111,70	4,93	13,67	20,69	24,51
	Conductor@ Furgoneta	105,45	4,93	13,06	20,07	24,51
5	Moz@ Taller	99,42	4,93	12,85	19,85	24,51
	Oficial 2ª Mecánico	109,73	4,93	13,50	20,51	24,51
	Oficial 1ª Mecánico	117,64	4,93	14,27	21,28	24,51

Ayuda Familiar 50,95 EUR
 Comida Plaza 11,51 EUR
 Ayuda Escolar 61,14 EUR

Polizas:
 IP Absoluta 53.122,08 EUR
 En caso de muerte 46.798,02 EUR
 IP Total Profesión Habitual 30.355,49 EUR

TAULA SALARIAL 2020 (1,75%)

BARCELONA CIM	Salario Referencia Año 2020
1) Jef@ Sección, Negociado y Técnicos	29.746,00
2) Jef@ Tráfico, Encargados, Capataz, Jefe Taller y Conductor@-Mecánico	29.616,08
3) Auxiliar Adm, Oficial 2ª Adm y Oficial 1ª Adm.	27.786,80
4) Moz@, Moz@ Especialista-Carretiller@, Auxiliar Basculero, Conductor@, Conductor@ Furgoneta	26.538,86
5) Moz@ de Taller, Oficial 2ª Mecánico y Oficial 1ª Mecánico	26.979,48

GRUPO	CATEGORIAS	CONCEPTOS VALOR 2020				
		Antigüedad precio quinquenio	Sábado precio hora	Hora Extra	Hora descanso semanal	Hora Festiva
1	Jef@ Sección	161,11	5,02	18,58	25,71	24,94
	Jef@ Negociado	144,71	5,02	16,97	24,09	24,94

	Técnic@	121,35	5,02	14,77	21,90	24,94
2	Jef@ Tráfico	130,75	5,02	15,59	22,72	24,94
	Encargad@	133,25	5,02	15,83	22,96	24,94
	Jef@ Equipo	121,35	5,02	14,64	21,77	24,94
	Jef@ Taller	121,05	5,02	14,64	21,77	24,94
	Conductor@- Mecánic@	123,28	5,02	14,90	22,03	24,94
3	Auxiliar Administrativ@	107,38	5,02	13,27	20,40	24,94
	Oficial 2ª Administrativ@	116,54	5,02	14,19	21,32	24,94
	Oficial 1ª Administrativ@	130,75	5,02	15,59	22,72	24,94
4	Moz@	98,99	5,02	12,88	20,01	24,94
	Auxiliar Basculero	103,60	5,02	13,32	20,45	24,94
	Moz@ Especial- Carretiller@	103,60	5,02	13,32	20,45	24,94
	Conductor@	113,65	5,02	13,91	21,05	24,94
	Conductor@ Furgoneta	107,30	5,02	13,29	20,42	24,94
5	Moz@ Taller	101,16	5,02	13,07	20,20	24,94
	Oficial 2ª Mecánico	111,65	5,02	13,74	20,87	24,94
	Oficial 1ª Mecánico	119,70	5,02	14,52	21,65	24,94

Ayuda Familiar 51,84 EUR
Comida Plaza 11,71 EUR
Ayuda Escolar 62,21 EUR

Pólizas:

IP Absoluta 54.051,72 EUR
En caso de muerte 47.616,99 EUR
IP Total Profesión Habitual 30.886,71 EUR

TAULA SALARIAL 2021 (1,75%)

BARCELONA CIM	Salario Referencia Año 2021
1) Jef@ Sección, Negociado y Técnicos	30.266,56
2) Jef@ Tráfico, Encargados, Capataz, Jefe Taller y Conductor@-Mecánico	30.134,36
3) Auxiliar Adm, Oficial 2ª Adm y Oficial 1ª Adm.	28.273,07
4) Moz@, Moz@ Especialista-Carretiller@, Auxiliar Basculero, Conductor@, Conductor@ Furgoneta	27.003,29
5) Moz@ de Taller, Oficial 2ª Mecánico y Oficial 1ª Mecánico	27.451,62

GRUPO	CATEGORIAS	CONCEPTOS VALOR 2021				
		Antigüedad precio quinquenio	Sábado precio hora	Hora Extra	Hora descanso semanal	Hora Festiva
1	Jef@ Sección	163,93	5,11	18,91	26,16	25,38
	Jef@ Negociado	147,24	5,11	17,27	24,51	25,38
	Técnic@	123,47	5,11	15,03	22,28	25,38
2	Jef@ Tráfico	133,04	5,11	15,86	23,12	25,38
	Encargad@	135,58	5,11	16,11	23,36	25,38
	Jef@ Equipo	123,47	5,11	14,90	22,15	25,38
	Jef@ Taller	123,17	5,11	14,90	22,15	25,38
	Conductor@- Mecánic@	125,44	5,11	15,16	22,42	25,38
3	Auxiliar Administrativ@	109,26	5,11	13,50	20,76	25,38
	Oficial 2ª Administrativ@	118,58	5,11	14,44	21,69	25,38
	Oficial 1ª Administrativ@	133,04	5,11	15,86	23,12	25,38
4	Moz@	100,72	5,11	13,11	20,36	25,38
	Auxiliar Basculero	105,41	5,11	13,55	20,81	25,38
	Moz@ Especial- Carretiller@	105,41	5,11	13,55	20,81	25,38
	Conductor@	115,64	5,11	14,15	21,42	25,38
	Conductor@ Furgoneta	109,18	5,11	13,52	20,78	25,38
5	Moz@ Taller	102,93	5,11	13,30	20,55	25,38
	Oficial 2ª Mecánico	113,60	5,11	13,98	21,24	25,38
	Oficial 1ª Mecánico	121,79	5,11	14,77	22,03	25,38

Ayuda Familiar 52,75 EUR

Comida Plaza 11,91 EUR

Ayuda Escolar 63,30 EUR

Polizas :

IP Absoluta 54.997,63 EUR

En caso de muerte 48.450,29 EUR

IP Total Profesión Habitual 31.427,23 EUR

ANEXO 2

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

GRUPO	CATEGORIAS	CONCEPTOS VALOR 2018	CONCEPTOS VALOR 2019	CONCEPTOS VALOR 2020	CONCEPTOS VALOR 2021
		Nocturnidad precio hora	Nocturnidad precio hora	Nocturnidad precio hora	Nocturnidad precio hora
1	Jef@ Sección	1,73	1,76	1,79	1,82

	Jef@ Negociado	1,55	1,58	1,61	1,64
	Técnic@	1,30	1,32	1,34	1,36
2	Jef@ Tráfico	1,40	1,43	1,46	1,49
	Encargad@	1,55	1,58	1,61	1,64
	Jef@ Equipo	1,30	1,32	1,34	1,36
	Jef@ Taller	1,72	1,75	1,78	1,81
	Conductor@- Mecánic@	1,30	1,32	1,34	1,36
3	Auxiliar Administrativ@	1,15	1,17	1,19	1,21
	Oficial 2ª Administrativ@	1,25	1,27	1,29	1,31
	Oficial 1ª Administrativ@	1,40	1,43	1,46	1,49
4	Moz@	1,05	1,07	1,09	1,11
	Auxiliar Basculero	1,10	1,12	1,14	1,16
	Moz@ Especial- Carretiller@	1,14	1,16	1,18	1,20
	Conductor@	1,20	1,22	1,24	1,26
	Conductor@ Furgoneta	1,14	1,16	1,18	1,20
5	Moz@ Taller	1,07	1,09	1,11	1,13
	Oficial 2ª Mecánico	1,18	1,20	1,22	1,24
	Oficial 1ª Mecánico	1,27	1,29	1,31	1,33

Barcelona, 25 d'abril de 2019

La cap de Servei de Coordinació dels Serveis Territorials a Barcelona (per suplència del director dels Serveis Territorials, d'acord amb l'article 41 del Decret 289/2016, de 30 d'agost),
Lídia Frias Forcada