

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo de la empresa DHL Express Spain, SLU y sus centros de trabajo en Álava**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2018-2019-2020-2021 para la empresa DHL Express Spain, SLU y sus centros de trabajo en Álava. Código convenio número 01100282012013.

ANTECEDENTES

El día 10 de octubre de 2019 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 13 de septiembre de 2019.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril (BOPV de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 24 de octubre de 2019

La Delegada Territorial de Álava
CARMEN DE CELIS CUEVAS

Convenio colectivo de la empresa DHL Express Spain, SLU, para sus centros de trabajo en el Territorio Histórico de Álava, para los años 2018, 2019, 2020 y 2021**Preámbulo**

Las partes hacen constar expresamente que este nuevo convenio sustituye al convenio de DHL Express Araba Spain, SL con número de registro 01100282012013.

Las partes acuerdan que en virtud de lo establecido en el artículo 82 y siguientes del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores resulta de aplicación lo previsto en el convenio colectivo para el sector de la industria del transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava para los años 2017, 2018 y 2019 (BOTHA 8 septiembre 2017 y código de convenio 01001295011981) y los que lo sustituyan, con las mejoras en las condiciones acordadas por las partes y que se desarrollan en el cuerpo del presente convenio.

En consecuencia, en relación con aquellas materias no reguladas expresamente en el presente convenio colectivo, se estará a lo previsto en el convenio colectivo para el sector de la industria del transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava para los años 2017, 2018 y 2019 y los que los sustituyan, y todo ello sin perjuicio del derecho supletorio que resulte de aplicación y que está recogido en el artículo 6 del presente convenio.

En Vitoria, a 13 de septiembre de 2019

Artículo 1. Partes que suscriben

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

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente convenio será de aplicación a todos los centros de trabajo existentes o que puedan existir en el futuro de DHL Express Spain SLU en el Territorio Histórico de Álava.

Artículo 3. Ámbito personal

Este convenio afecta a todas y todos los trabajadores/as que presten sus servicios para la empresa DHL Express Spain SLU, en todos sus centros de trabajo existentes en el Territorio Histórico de Álava.

No obstante, el personal actualmente en la empresa proveniente de otro marco regulador, seguirá rigiéndose por sus condiciones laborales garantizadas por anteriores Acuerdos colectivos o personales de empresa y/o grupo, y en los mismos términos que recogen los mismos.

Artículo 4. Ámbito temporal, denuncia y revisión

El presente convenio, entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2018, excepto en las materias / artículos que se acuerden de manera específica algo diferente, y tendrá una duración hasta 31 de diciembre del año 2021, con independencia de la fecha de su publicación en el BOTHA.

Dado el carácter retroactivo del presente convenio, los atrasos a que dé lugar la aplicación del mismo, serán abonados en el plazo máximo de un mes a partir de su publicación.

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

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

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán considerados con este carácter.

En el supuesto de que el órgano competente en el ejercicio de las facultades que le son propias no aprobará alguna de las condiciones establecidas en este Acuerdo, éste quedará sin eficacia y deberá considerarse y renegociarse en su totalidad.

Artículo 6. Derecho supletorio

En lo no previsto en el presente convenio, será de aplicación como derecho supletorio lo dispuesto en el convenio colectivo para el sector de la industria del transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava para los años 2017, 2018 y 2019, y los que los sustituyan, en el existente Plan de Igualdad Estatal de DHL Express Spain o acuerdo del mismo ámbito que lo sustituya, en el existente Acuerdo Estatal de Jubilación de DHL Express Spain o acuerdo del mismo ámbito que lo sustituya, en el II Acuerdo General para las empresas de Transporte de Mercancías por Carretera (BOE 76/2012, de 29 de marzo) o acuerdo del mismo ámbito que lo sustituya, y demás legislación laboral de aplicación general.

Artículo 7. Mejoras futuras

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

Artículo 8. Garantía personal

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global mejoren lo pactado en este convenio.

Artículo 9. Comisión paritaria interpretadora del convenio

Al objeto de conocer y resolver cuantas decisiones se susciten en la aplicación e interpretación del presente convenio se constituye la presente comisión paritaria. Esta comisión estará compuesta por 1 vocal más 2 asesores/as como máximo por cada parte, empresa y RLT.

La comisión paritaria se reunirá a instancias de cualquiera de las representaciones, en el plazo máximo de 15 días laborables desde que la convocatoria fuera solicitada por cualquiera de las partes, levantándose acta de los asuntos tratados y acuerdos alcanzados, en su caso. Podrá designar de entre sus miembros un presidente y un secretario, cada uno de los cuales pertenecerá a una de las partes, empresarial y social, turnándose por períodos de un año. Estableciéndose la posibilidad de asistencia de asesores a las reuniones previa comunicación a la otra parte.

* Son funciones específicas de esta comisión:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo tratado.
- c) Todas aquellas cuestiones que de mutuo acuerdo le sean conferidas por las partes.

Para que dicha comisión emita dictamen y actúe en la forma reglamentaria prevista, se requerirá el acuerdo de ambas representaciones con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la jurisdicción competente. Cuando la comisión paritaria no logre en su seno acuerdos para la solución de los conflictos a ella sometidos en virtud de lo previsto en el apartado anterior, las partes se obligan a acudir a la vía establecida de mediación del PRECO publicado en el BOPV número 66/2000, de 4 de abril.

Artículo 10. Régimen y estructura salarial

Las partes firmantes acuerdan establecer una estructura salarial pactada y recogida conforme a lo que se detalla a continuación y a lo largo del presente convenio.

Estructura salarial, ambas partes reconocen y convienen que la totalidad de los conceptos que integran el régimen retributivo y la estructura salarial del presente convenio son, en su conjunto y globalmente considerados, superiores y más favorables para los trabajadores/as que la normativa legal y convencional a nivel sectorial. No obstante si en un futuro, en el convenio sectorial de referencia se establecieran nuevos pluses o complementos susceptibles de aplicación, ambas partes se comprometen a acudir a la comisión paritaria del presente convenio para determinar su posible aplicación.

La estructura salarial básica de las y los trabajadores afectados por el presente convenio, dependerá de la cuantía retributiva que tengan consolidada cada uno de ellos y se compondrá o articulará de la siguiente forma, distribuyéndose en los siguientes conceptos:

a) Salario base. Será el establecido para cada categoría profesional el que figura en las tablas salariales del presente convenio, aplicándole un incremento salarial según el artículo 12 incremento salarial de este convenio. (Por 14 pagas).

b) Prima de rendimiento. Será el establecido para cada categoría profesional el que figura en las tablas salariales del presente convenio, aplicándole un incremento salarial según el artículo 12. Incremento salarial de este convenio. (Por 14 pagas).

c) Antigüedad. Según lo establecido en el artículo 13. Antigüedad del presente convenio. (Por 14 pagas).

d) Plus ad personam. Concepto salarial, no absorbible ni compensable, aplicándole un incremento salarial según el artículo 12. Incremento salarial de este convenio. (Por 12 pagas).

Dicho plus ad personam tiene asimismo el carácter de canalizador de diferencias salariales superiores que pudiera tener el trabajador/a, por ejemplo de los conceptos: plus carretilla, incentivos, asignación voluntaria y retribución voluntaria, y se le aplicará un incremento salarial según el artículo 12. Incremento salarial de este convenio.

e) Plus septiembre. Concepto salarial no absorbible ni compensable. El importe de este plus, regulado en el artículo 14. Plus septiembre, se establece en las tablas salariales del presente convenio, aplicándole un incremento salarial según el artículo 12. Incremento salarial de este convenio.

d) Paga extra prorrateada. La participación en beneficios que se venía abonando de forma prorrateada de conformidad con el artículo 25 del convenio colectivo sectorial, pasará a denominarse paga extra prorrateada. (Por 12 pagas).

e) Plus DHL. Se establece la creación de un nuevo concepto retributivo con carácter salarial cotizante a todos los efectos, no siendo compensable ni absorbible, denominado plus DHL vinculado a la antigüedad del trabajador en la empresa, tal y como se regula en el artículo 15. plus DHL de este convenio. (Por 12 pagas). Aplicándole un incremento salarial según el artículo 12. Incremento salarial de este convenio.

Artículo 11. Clasificación y progresión profesional

En materia de clasificación y progresión se estará a lo dispuesto en el II Acuerdo General para las empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, así como en su caso, en el Convenio Colectivo de Trabajo para la Actividad del Transporte de Mercancías por carretera del Territorio Histórico de Araba, o acuerdos del mismo ámbito que los sustituya.

Todos ello sin perjuicio de lo dispuesto en la siguiente tabla:

PROGRESIÓN ENTRE CATEGORÍAS	TIEMPO DE PERMANENCIA MÍNIMA EN CATEGORÍA INFERIOR
De auxiliar administrativo a oficial 2º administrativo/A	3 años
De mozo/a carga y descarga a mozo/a especializado	2 años

Artículo 12. Incremento salarial

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

La aplicación de la presente revisión salarial de los cuatro años de vigencia pactados, se recoge en las tablas salariales del presente convenio.

• Incremento en 2018:

(Sobre conceptos, cuantías y tablas salariales empresa 2017) *aplicación del 1,8 por ciento sobre todos los conceptos, cuantías y tablas salariales que regula el presente convenio, exceptuando los siguientes conceptos a los que no se les aplicará dicho incremento porcentual sino el siguiente incremento lineal:

— Plus septiembre: 65 euros.

Los atrasos generados desde el 1 de enero de 2018, se abonarán según artículo 4 del convenio.

Dichas tablas servirán como punto de partida para la aplicación del incremento salarial correspondiente al año 2019.

• Incremento en 2019:

(Sobre conceptos, cuantías y tablas salariales empresa 2018) *Aplicación del 1,7 por ciento sobre todos los conceptos, cuantías y tablas salariales que regula el presente convenio, exceptuando el plus septiembre al que no se le aplicará dicho incremento porcentual sino un incremento lineal de 70 euros.

Dichas tablas servirán como punto de partida para la aplicación del incremento salarial correspondiente al año 2020.

• Incremento en 2020:

(Sobre conceptos, cuantías y tabla salariales empresa 2019) *Aplicación del 1,5 por ciento sobre todos los conceptos, cuantías y tablas salariales que regula el presente convenio, exceptuando el plus septiembre al que no se le aplicará dicho incremento porcentual sino un incremento lineal de 70 euros.

Dichas tablas servirán como punto de partida para la aplicación del incremento salarial correspondiente al año 2021.

• Incremento en 2021:

(Sobre conceptos, cuantías y tablas salariales empresa 2020) *Aplicación del 1,5 por ciento sobre todos los conceptos, cuantías y tablas salariales que regula el presente convenio, exceptuando el plus septiembre al que no se le aplicará dicho incremento porcentual sino un incremento lineal de 70 euros.

• Cláusula revisión garantía salarial:

Solo en el supuesto que la suma del acumulado de los cuatro IPC's reales publicados por el INE de los años de vigencia pactados (2018, 2019, 2020 y 2021), sea superior a 7,6 por ciento, se aplicará el diferencial resultante, actualizándose las tablas salariales del presente convenio para este último año con efecto 1 de enero de 2021, abonándose los atrasos al mes siguiente de la actualización de tablas.

Artículo 13. Nocturnidad

Se establece en un 25 por ciento sobre el salario base por hora o fracción de hora trabajada, en trabajo nocturno comprendido entre las 22 y las 6 horas.

Artículo 14. Antigüedad

Consistirá en cinco quinquenios, a razón de sumar 5 por ciento del salario base por cada salto, en la temporalidad, cuantía y porcentajes que para cada categoría profesional figura en las tablas salariales del presente convenio.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes acuerdan el mantenimiento del concepto no absorbible ni compensable denominado antigüedad anterior 2008, en los términos acordados en anteriores acuerdos individuales suscritos entre la empresa y el/la trabajador/a. A este concepto (antigüedad anterior 2008) se le aplicará un incremento salarial conforme se detalla en el artículo 11. Incremento salarial de este convenio.

Así mismo aquellos trabajadores/as con una antigüedad anterior al 1 de enero de 1994, mantendrán el abono del complemento personal regulado en el artículo 23 del convenio colectivo para el sector de la industria del transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava para los años 2017, 2018 y 2019, y que se abona en nómina bajo el concepto de antigüedad. A este concepto se le aplicará un incremento salarial conforme se detalla en el artículo 11. Incremento salarial de este convenio.

Artículo 15. Plus septiembre

Para todas y todos los trabajadores afectados por el presente convenio, se establece proporcional a la jornada que se realice, el abono de un concepto salarial denominado plus septiembre, no absorbible y ni compensable, y con fecha de abono en la nómina de septiembre de cada año. El importe de este plus se establece en las tablas salariales del presente convenio, aplicándole un incremento salarial según el artículo 12 incremento salarial de este convenio.

Artículo 16. Plus DHL

Para todas y todos los trabajadores afectados por el presente convenio, se establece a partir del 1 de enero de 2019 el abono de un concepto salarial, no compensable ni absorbible, denominado plus DHL.

Este plus se abonará en doce mensualidades, siendo de aplicación la revisión salarial recogida en el artículo 11 incremento salarial del presente convenio.

En concreto, las cuantías que se abonarán en función de las categorías o grupos profesionales y antigüedad en la empresa, son las que se detallan en las siguientes tablas:

CATEGORÍAS	PLUS DHL (12 PAGAS)
Jefe/a de tráfico de 2ª	120 euros
Capataz, oficial 1ª administrativo/a	110 euros
Conductor/a local, oficial 2ª administrativo/a, Mozo/a especializado	90 euros
Auxiliar administrativo/a, mozo/a	80 euros

En caso que la empresa realice alguna contratación con categorías distintas a las referidas en dicha tabla plus DHL, las partes firmantes de este acuerdo se reunirán para la asignación del plus DHL correspondiente.

A todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio se les garantiza alcanzar el plus DHL de acuerdo con la siguiente tabla:

TIEMPO DE PERMANENCIA O ANTIGÜEDAD DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA	PORCENTAJE PLUS DHL SEGÚN TABLAS DEL PRESENTE CONVENIO, A APLICAR POR 12 PAGAS
0 a 12 meses	0 por ciento plus DHL
De 13 a 15 meses	50 por ciento plus DHL
De 16 a 18 meses	75 por ciento plus DHL
De 19 en adelante	100 por ciento plus DHL

Los conceptos salariales en nómina serán redistribuidos según lo recogido en el presente artículo 16, para todos aquellos empleados que ya estén contratados a la firma del convenio.

Para los supuestos de movilidad funcional se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

* Cláusula de transitoriedad:

Para todos aquellos empleados que ya estén contratados a la firma del convenio, se les adecuara este concepto formando parte de su salario bruto anual actual.

Artículo 17. Jornada

Se estará a lo dispuesto en esta materia lo dispuesto en los artículos 11 y 12 del convenio colectivo para el Sector de la Industria del Transporte de Mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava para los años 2017, 2018 y 2019.

Sin perjuicio de lo anterior, la distribución de la jornada anual se realizará en jornada de 40 horas semanales de lunes a viernes, generando cada año, días de exceso.

No obstante, por necesidades de la empresa y previo conocimiento de la representación del personal y de acuerdo con las personas afectadas, se podrá acordar el trabajo durante la mañana del sábado.

La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10 por ciento, como máximo de la jornada de trabajo (172 horas). Estas horas serán consideradas, como horas ordinarias, a todos los efectos. La utilización de esta bolsa de horas fuera de los días laborables requerirá acuerdo con el trabajador/a o bien pacto alcanzado con los representantes de los trabajadores/as. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

En el supuesto de que por las empresas se hiciera uso de la disponibilidad regulada en el párrafo anterior, deberán ponerlo por escrito en conocimiento de los afectados y de los representantes de los trabajadores/as con al menos 5 días de antelación a la aplicación de la medida, salvo en aquellos avisos urgentes o inaplazables del cliente, debidamente justificados, que no permitan el cumplimiento de dicha antelación, en cuyo caso esta comunicación se hará con el tiempo estrictamente necesario.

En las empresas que ya tengan distribución irregular de la jornada pactada con la representación sindical, no será de aplicación la distribución irregular de la jornada que hace referencia el presente artículo.

Horas máximas jornada convenio sectorial de referencia, divididas entre las jornadas laborales año corriente =	Jornada día sectorial
8 horas día, menos jornada día sectorial, multiplicado por las jornadas laborales año corriente =	Días de exceso

El disfrute de los días de exceso, se realizará en las fechas y distribución que de común acuerdo convengan empresa y trabajador o trabajadora; según el siguiente criterio:

1. 3 días laborables de exceso se incluye su disfrute en periodo vacacional.
2. El resto de días pendientes de exceso, se disfrutarán entre el 1 de enero y el 30 de abril.

A falta de acuerdo, el trabajador o trabajadora podrá solicitar por escrito el disfrute de dichos días con una antelación mínima de setenta y dos horas dentro de los periodos establecidos, y su concesión será obligatoria para la empresa siempre que las ausencias al trabajo no superen el diez por ciento de los empleados de la categoría profesional y turno del solicitante, no teniendo en cuenta a estos efectos la ausencia al trabajo por vacaciones o por horas sindicales.

Artículo 18. Ampliaciones de jornada (horas complementarias)

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

Las ampliaciones de jornada de carácter temporal se abonarán de acuerdo a las horas efectivamente realizadas. El valor de la hora de ampliación a pagar a cada trabajador se referenciará al valor de hora ordinaria que ostente cada trabajador y que la ó el trabajador tuviera derecho a percibir conforme a su jornada laboral y tiempo de permanencia en la empresa.

Regularización anual plus septiembre colectivo part time. En el mes de diciembre de cada año, se adecuará porcentualmente el valor del plus septiembre de cada part time, respecto al total de horas realizadas, resultantes de sumar las horas de jornada anual propia, más las horas complementarias realizadas. La cantidad resultante, menos la cantidad ya abonada en septiembre, se regularizará en la nómina de diciembre.

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

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

Artículo 19. Vacaciones

A partir del 1 de enero de 2019 y sucesivos, se establece para todas y todos los trabajadores presentes y futuros afectados por el presente convenio, que el periodo anual de vacaciones retribuidas se establece en veinticinco días hábiles, excluyéndose los descansos semanales de dicho cómputo, y podrá dividirse en mínimo dos periodos. A los exclusivos efectos del cómputo de la vacación y con independencia de los casos especiales de distribución de la jornada semanal de trabajo, se considera que la semana laboral tiene cinco días laborables y dos de descanso.

Del periodo anual de vacaciones establecido (25 días laborables), podrán desafectarse a voluntad del trabajador o trabajadora 2 días.

En el caso de que de los días de vacaciones solicitados por el trabajador o trabajadora, no puedan ser asignados en su totalidad por la empresa, el disfrute de los días sobrantes así como en su caso de los dos días desafectados, se realizará en las fechas que de común acuerdo convengan empresa y trabajador o trabajadora; a falta de acuerdo, el trabajador o trabajadora podrá solicitar por escrito el disfrute de dichos días con una antelación mínima de setenta y dos horas, y su concesión será obligatoria para la empresa siempre que las ausencias al trabajo no superen el diez por ciento de los empleados de la categoría profesional y turno del solicitante, no teniendo en cuenta a estos efectos la ausencia al trabajo por vacaciones o por horas sindicales.

Por su parte, la o el trabajador tendrá derecho, si así lo solicita, a que al menos quince días laborables consecutivos de su periodo vacacional le sean asignados en fechas correspondientes entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Las vacaciones se devengarán por años naturales vencidos, disfrutándose a prorrata del tiempo efectivamente trabajado.

En caso de baja laboral acreditada de algún trabajador o trabajadora por cualquier motivo, previo y/o durante el disfrute de sus vacaciones, se le asignará un nuevo periodo vacacional igual a los días no disfrutados por dicho motivo.

Las personas que, después de la asignación y publicación del cuadro de vacaciones, cambien voluntariamente de puesto de trabajo, conservarán, sólo si ello es posible, la asignación efectuada en su anterior puesto, salvo que dicha asignación resultase incompatible con el normal servicio del nuevo departamento. En este último caso se procederá a la fijación de uno/s nuevo/s periodo/s vacacionales acordes con el puesto.

Las personas incorporadas a la empresa con posterioridad a la publicación de los cuadros de vacaciones se les asignarán, el período de disfrute de sus vacaciones según las necesidades de cada departamento.

Artículo 20. Gratificaciones extraordinarias

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias que percibirán en los meses de junio y diciembre, abonándose los días 15 de dichos meses.

Los devengos de estas pagas extras son:

- a) Paga extra de junio: devengo del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del mismo año.
- b) Paga extra de diciembre: devengo del 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año.

$\text{Paga extra} = (30 \text{ días de salario base})$	$\text{Salario base} + \text{Prima rendimiento} + \text{Antigüedad}$
---	--

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

Artículo 21. Trabajo en días festivos

Cuando por razones organizativas y de operativa, en aquellos departamentos en que resulte necesario prestar servicio en días festivos o sábados, se establecerán turnos rotatorios de trabajo. Para tal fin, el responsable del departamento deberá comunicar con la debida antelación el número de trabajadoras y trabajadores necesarios para trabajar cada festivo según lo siguiente:

1) La empresa elaborará y presentará a las y los trabajadores, adjunto con el calendario laboral, el cuadrante anual de necesidad de trabajo en días festivos o sábados de cada departamento, para que de forma voluntaria en su caso, puedan comunicar exclusiva y voluntariamente su disponibilidad a trabajar en los días que indiquen.

2) Caso de no existir trabajadoras y trabajadores voluntarios para trabajar en días festivos o sábados, el responsable del departamento designará la/s persona/s necesarias que deberán trabajar en dicha fecha, cualquiera que sea su jornada de trabajo. Y para sucesivas ocasiones, irán siendo designadas y designados las y los trabajadores que no prestaron servicio en días festivos o sábados anteriores, todo ello por riguroso orden de rotación, y para el caso de que no existan personas voluntarias.

3) En relación con las fiestas locales a que hace referencia el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, se hace mención expresa a que el centro de trabajo existente en el aeropuerto de Vitoria-Gasteiz disfrutará de aquellas que se determinen como locales por el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

4) Compensación: se establece dos modos de compensación por trabajo en días festivos, que será a elección del trabajador o la trabajadora, y que deberá comunicar a su responsable por escrito posteriormente a la realización de trabajo en dichos días.

a. Opción A): las y los trabajadores afectados por el desempeño de trabajo en días festivos, podrán elegir un día y medio compensatorio de vacaciones por cada festivo o domingo trabajado.

El presente día y medio de compensación no será de aplicación a las personas que desempeñen de manera habitual sus funciones en días festivos.

El disfrute de los días compensatorios por trabajo en días festivos, se realizará en las fechas que de común acuerdo convengan empresa y trabajador o trabajadora; a falta de acuerdo, el trabajador o trabajadora podrá solicitar por escrito el disfrute de uno o varios de dichos días, exceptuando peticiones en día posterior a uno de los días festivos, y su concesión será obligatoria para la empresa siempre que las ausencias al trabajo no superen el diez por ciento de las y los empleados de la categoría profesional y turno del solicitante, no teniendo en cuenta a estos efectos la ausencia al trabajo por vacaciones o por horas sindicales.

b. Opción B): las y los trabajadores afectados por el desempeño de trabajo en días festivos, se les abonará las horas trabajadas en días festivos, o parte proporcional en su caso, con un importe equivalente al valor de una hora extraordinaria más el 50 por ciento del valor de dicha hora conforme a los importes a este respecto recogidos en las tablas salariales del presente convenio. A este concepto se le aplicará un incremento salarial conforme se detalla en el artículo 12 incremento salarial de este convenio.

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

Si algún trabajador/a tuviera mejor regulación económica al respecto, se le respetará a título personal.

A estos conceptos se le aplicará un incremento salarial conforme se detalla en el artículo 12 incremento salarial de este convenio.

Artículo 22. Licencias

El derecho a la licencia, previo aviso e indicación del motivo alegado y posterior acreditación documental, se ejercerá según el cuadro que se incluye en el presente artículo. En aquellos supuestos no incluidos en el cuadro adjunto se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente de aplicación. Igualmente, en el caso de que la citada normativa mejore algún supuesto en esta materia será de aplicación.

Cuando por razón de enfermedad la persona trabajadora que precise la asistencia a consultorio médico o médico especialista en horas coincidentes con las de la jornada laboral, la Dirección concederá, sin pérdida de retribución, hasta un máximo de 34 horas/año, debiendo justificar el mismo con la presentación del correspondiente volante médico. Si llegara a producirse un exceso sobre el límite anterior (34 h/año), el tiempo tomado para dicho permiso sería recuperable.

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

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

MOTIVO	DURACIÓN
A. Matrimonio del trabajador/a – Registro pareja de hecho (sólo podrá volver a ser disfrutado si han transcurrido tres años, siempre y cuando se produzca con diferente persona)	20 días naturales (inicio el 1º laborable)
B. Nacimiento de hijos/hijas, (De forma transitoria hasta igualación entre ambos progenitores)	5 días naturales (inicio el 1º día laborable)
C. Enfermedad grave, accidente, hospitalización, operación quirúrgica de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. (En los supuestos de hospitalización o necesidad de reposo domiciliario podrá disfrutarse cualquier día dentro del periodo que dure dicho supuesto)	2 días laborables
D. Fallecimiento o sepelio de cónyuge, padres/madres, hijos/hijas, hermanos/as o abuelos/as, de grado de consanguinidad	5 días naturales (inicio el 1º laborable)
E. Fallecimiento o sepelio, 1º grado afinidad.	3 días naturales (inicio el 1º laborable)
F. Fallecimiento o sepelio, 2º grado consanguinidad o afinidad no recogidos en otros supuestos	2 días laborables
G. Traslado de domicilio habitual	2 días laborables
H. Matrimonio de parientes hasta 2º grado consanguinidad	1 día natural
I. Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal	El tiempo necesario
J. Derechos educativos generales y de formación profesional	El tiempo necesario en la forma regulada por la ley
K. Exámenes	El tiempo necesario en la forma regulada por la ley
<p>* En los siguientes supuestos de la A a la H se tendrá: — 1 día más cuando el desplazamiento deba efectuarse a una provincia limítrofe. — 2 días más en el resto de provincias, — 3 días más cuando lo sea fuera del país. Estos días serán laborables para los apartados C, F y G, y naturales comenzando en laborable y no computando los festivos para los apartados B, D, E, y H. *A los efectos de lo establecido en este precepto, la pareja de hecho genera los mismos derechos que el matrimonio, debiéndose estar para su conceptualización a la definición que se haga en la normativa correspondiente y siempre y cuando su reconocimiento conste en registro o documento público. *A efectos de cómputo del inicio del disfrute de los días establecidos para cada supuesto, se considerará el primer día de inicio el siguiente al hecho causante contemplado, siempre y cuando él o la trabajadora haya realizado ya el 60 por ciento de su jornada.</p>	

Artículo 23. Otros permisos

1) Para la atención de enfermedad de menores hasta 9 años de edad se dispondrá, previo aviso y justificación posterior, del tiempo necesario, a condición de recuperar posteriormente el tiempo de ausencia.

2) En caso de fallecimiento de cónyuge o hijos/as de la persona trabajadora, sin perjuicio de lo establecido en el cuadro de licencias del artículo anterior, podrá solicitar permiso sin retribución, con derecho del puesto de trabajo, por un periodo no superior a tres meses a contar desde la fecha en que se produjo el fallecimiento. Asimismo, se podrá solicitar en caso de enfermedad grave del cónyuge, entendiéndose por esta la que requiera ingreso hospitalario de larga duración, durante el tiempo de hospitalización y/o tratamiento continuado de la enfermedad, acreditado por informe médico competente, en base al perfil y siguiendo los requisitos que establece el Real Decreto 1148/2011. Tendrá la misma consideración la pareja de hecho de la persona trabajadora.

Aquellos trabajadores/as que hubiesen disfrutado de dichos tres meses de permiso sin retribución, deberán comunicar su reincorporación al servicio al menos cinco días antes de expirar dicho período, causando baja definitiva si no respetasen esta condición.

3) Para los trabajadores/as afectados por el presente convenio se establece un permiso por asuntos particulares de 8 horas al año, las cuatro primeras tendrán carácter no recuperable, mientras que las horas quinta a octava deberán ser recuperadas de acuerdo con las necesidades del servicio. Los trabajadores/as deberán solicitarlo con una antelación mínima de 48 horas, y su concesión será obligatoria para la empresa siempre que el número de ausencias al trabajo no superen el diez por ciento de las y los empleados de la categoría profesional y turno

del solicitante, no teniendo en cuenta a estos efectos la ausencia al trabajo por vacaciones o por horas sindicales. Este tiempo de permiso retribuido no podrá anexarse a los periodos de vacaciones.

4) El permiso por lactancia que al personal concede el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores podrá ser sustituido por voluntad del solicitante, por una licencia retribuida de 15 días laborables que habrá de ser disfrutada sin solución de continuidad a continuación del disfrute de la baja por maternidad. Esta acumulación tendrá lugar siempre y cuando el trabajador preste servicios hasta el momento en el que el menor cumpla la edad que pone fin a dicho derecho.

Artículo 24. Envíos gratuitos

A partir del séptimo mes de permanencia en la empresa, cada empleada/o podrá usar gratuitamente los servicios de DHL Express Spain hasta un máximo de 6 envíos al año, con un límite máximo para cada uno de los envíos de 25 Kg.

En caso de envíos superiores a 25 Kg, se descontarán de los envíos que disponga la o el trabajador, a razón de un envío por cada múltiplo de 25 Kg.

Artículo 25. Premios permanencia empresa

Todas y todos los trabajadores tendrán derecho a percibir el premio por permanencia en la empresa conforme a lo establecido en las tablas salariales de este convenio.

Dichos premios están relacionados y recogidos en las tablas salariales del presente convenio. A este concepto se le aplicará un incremento salarial conforme se detalla en el artículo 12 incremento salarial de este convenio.

Artículo 26. Contrato de relevo y jubilación parcial

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

Ejercitada por la o el trabajador su opción a la jubilación parcial en las condiciones antes indicadas, el porcentaje de las jornadas de trabajo que se mantiene como contrato a tiempo parcial, considerando a todos los efectos como de permiso retribuido. 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 27. Mejoras fiscales

A partir de la firma del presente convenio, todas las y los trabajadoras afectados por el presente convenio podrán acogerse al plan de retribución flexible en base a los siguientes criterios:

- Las personas podrán sustituir, mediante adhesión voluntaria y expresa al servicio que ofrece el Plan de Retribución Flexible, parte de su percepción dineraria por los servicios incluidos en dicho plan y conforme a los límites establecidos en la legislación vigente.
- Quien desee adherirse al plan deberá firmar un acuerdo de novación contractual con la empresa, donde se establecerá el concepto objeto del beneficio, las cuantías anuales, y la temporalidad del acuerdo por el año en curso, renovable anualmente.

- La adhesión al plan no supondrá variación alguna del salario de la persona por cuanto que solo supone un cambio en la forma de percepción del mismo.

- La empresa aplicará la legislación fiscal aplicable en cada momento. Las variaciones que se puedan producir en el tratamiento fiscal de los servicios ofertados en el Plan no supondrán ningún tipo de compensación económica a las personas que disfruten de dichos servicios.

- En el momento en el que la persona cause baja en la adhesión al Plan tendrá derecho a percibir las retribuciones dinerarias que le correspondiesen conforme al sistema retributivo establecido.

Artículo 28. Incapacidad temporal (IT)

En los casos de incapacidad temporal del trabajador debida a enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará los porcentajes que a continuación se indican sobre los siguientes conceptos salariales: salario base, prima rendimiento, paga extra prorrateada, antigüedad anterior y posterior a 2008, y plus ad personam.

CAUSA INCAPACIDAD		COMPLEMENTO
Accidente de trabajo		100 por ciento salario a complementar
Enfermedad común	Con hospitalización	100 por ciento salario a complementar
	Sin hospitalización	50 por ciento salario a complementar el primer día
		65 por ciento salario a complementar del segundo al vigésimo
		85 por ciento salario a complementar del vigésimo primero en adelante
	Excepción: los cuatro primeros días de baja del año se complementarán al 100 por ciento del salario a complementar	

No obstante lo anterior, la empresa cubrirá la diferencia entre las prestaciones otorgadas por la Seguridad Social y el 100 por ciento del salario correspondiente a los conceptos salariales antes reseñados hasta un total de cuatro días de baja al año. Asimismo, en los casos de incapacidad temporal debida a accidente de trabajo, relacionada y/o derivada del embarazo mediante la aportación del certificado correspondiente emitido por el servicio público de salud, y operación quirúrgica, la empresa garantizará igualmente la percepción del 100 por ciento de los mencionados conceptos salariales.

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

Artículo 29. Principio de igualdad y no discriminación

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

Y en el mismo orden, las partes hacen mención expresa a la apertura inminente del proceso de reevaluación y actualización del Plan de Igualdad Estatal existente en DHL Express Spain, sin perjuicio al respecto de esta materia, de lo regulado en el convenio sectorial de referencia.

Artículo 30. Derechos y garantías sindicales

1) Las reuniones de los trabajadores/as en asamblea se regirán por lo dispuesto en el Capítulo II (del derecho de reunión) del Título II del Estatuto de los Trabajadores.

2) Las empresas permitirán en toda su amplitud las tareas de afiliación, propaganda e información sindicales, con tal de que éstas no alteren el proceso de trabajo en circunstancias normales.

3) Las horas sindicales podrán ser acumuladas anualmente entre cualquiera de las y los delegados de personal, miembros del comité de empresa, o delegada/o sindical del mismo sindicato, centro de trabajo y/o ámbito de representación, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin ningún perjuicio social, ni económico.

4) Se facilitará una dirección de correo electrónico corporativo a aquellos representantes sindicales que no lo tuvieran asignado, así como accesibilidad a un equipo informático.

5) Los delegados de personal dispondrán de un permiso retribuido mínimo de 17 horas mensuales para la realización de funciones sindicales y de representación.

Artículo 31. Multas

El presente artículo será de aplicación al personal con categoría de conductor/a, que realice su actividad con un vehículo facilitado por la empresa y/o por orden de ésta.

Dentro de las multas abonadas por la empresa, conforme a lo regulado a este respecto en el convenio sectorial de referencia, se encontrarán las derivadas al mal estacionamiento, cuando el mismo sea como consecuencia de la realización del servicio.

La empresa recolocará hasta en dos ocasiones, en cada periodo de 10 años, y hasta un máximo de seis meses cada una de ellas, a las y los trabajadores que realicen funciones de conductor/a con un vehículo facilitado por la empresa y/o por orden de esta, que se vean afectados por sanción administrativa que conlleve pérdida de su permiso de conducción. Y todo ello, garantizando que estas y estos trabajadores no sufrirán ningún tipo de perjuicio económico ni social.

Las y los trabajadores que no puedan acogerse a la recolocación referida en el primer párrafo de este punto, podrán optar por acogerse a una excedencia en la compañía según la legislación vigente al respecto.

La empresa asumirá toda la gestión de recursos administrativos y defensa legal del trabajador o trabajadora afectado por pérdida de puntos.

Lo anterior no será de aplicación para los supuestos en que la pérdida de puntos sea con ocasión de un delito contra la seguridad del tráfico, toxicomanía o embriaguez.

Se amplía el contenido de dicha protección a las retiradas producidas durante el período in itinere con el máximo de una hora de ida y una hora de vuelta, excepción hecha de los casos de delito contra la seguridad del tráfico, toxicomanía o embriaguez. Se producirá igualmente la recolocación en los criterios establecidos en párrafos anteriores.

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

En el supuesto de que algún los Marco laboral Sectorial de referencia, mejore lo dispuesto en esta materia, será éste el que prevalezca en su aplicación.

Artículo 32. Póliza de accidentes

Será de aplicación lo dispuesto sobre esta materia en el artículo 31 del convenio colectivo para el sector de la industria del transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava para los años 2017, 2018 y 2019.

A tal efecto, la empresa viene obligada a suscribir una póliza de seguros, para la cobertura de los riesgos de fallecimiento, incapacidad absoluta para todo trabajo e incapacidad permanente total para la profesión habitual, de los trabajadores/as por las contingencias de accidente de trabajo, incluidos los accidentes laborales in itinere, así como la enfermedad profesional, y que garanticen al trabajador/a accidentado o causa habientes el percibo de las indemnizaciones siguientes:

- Sesenta mil ciento uno con veintiún euros (60.101,21 euros) por fallecimiento.

- Sesenta mil ciento uno con veintiún euros (60.101,21 euros), en los casos de invalidez permanente absoluta o invalidez permanente total para la profesión habitual, derivadas de accidente de trabajo, enfermedad profesional.

Artículo 33. Cláusulas de creación y estabilidad de empleo

1) Las y los trabajadores fijos de plantilla tendrán preferencia a permanecer en el puesto de trabajo con respecto al resto de la contratación. Todo ello debe realizarse, incluso si fuese necesario para tal fin, con el traslado o recolocación de los trabajadores en otro centro de trabajo, u otra empresa.

2) Ante cualquier planteamiento de afectación colectiva, la empresa se compromete a abrir previamente a la ejecución de cualquier medida, una mesa de negociación no sujeta a plazos legales, con voluntad manifiesta de llegar a un consenso con la RLT.

3) A partir de la firma del presente convenio, se establece el acuerdo entre las partes para la realización de contratos formativos y prácticas. Dichos contratos se registrarán por la normativa legal vigente.

Artículo 34. Inaplicación de las condiciones del convenio

En relación con la inaplicación de las condiciones de trabajo recogidas en el presente convenio así como los procedimientos para solventar las discrepancias que puedan surgir, las partes acuerdan remitirse a lo dispuesto sobre esta materia en el artículo 54 del convenio colectivo para el sector de la industria del transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava para los años 2017, 2018 y 2019 (BOTH A 8 de septiembre de 2017).

Artículo 35. Resolución extrajudicial de conflictos

Las partes firmantes del presente convenio, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de Conciliación y Mediación del Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la solución de conflictos - PRECO, para la resolución de todo tipo de conflictos laborales de índole colectivo o plural que recogen sus estatutos y el acuerdo entre las organizaciones, 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.

Datos contacto:

- Organismo mediación: Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la solución de conflictos - PRECO
- Dirección: Landaberde, 35, bajo, 01010 Vitoria-Gasteiz
- Teléfono contacto: 945.23.00.28 y 945.13.07.10
- Correo electrónico: precoalava@crlv.net

Anexo I. Tablas salariales

*En caso de error en alguno de los valores indicados en las tablas las partes se reunirán para su subsanación.

TABLAS 2018 - CONVENIO VITORIA					
GRUPOS Y CATEGORÍA PROFESIONALES	SALARIO BASE/MES	PRIMA RENDIMIENTO	PLUS SEPTIEMBRE	BRUTO ANUAL	VALOR H.EXTRA
Personal sup. técnico					
Inspector/a Pro. jefe/a Servicio	1.155,36	413,43	515	24.046,83	16,59
Ingeniero/a licenciado/a	1.118,96	399,60	515	23.293,26	16,09
Auxiliar técnico-ing.tec.	1.001,42	356,40	515	20.882,28	14,43
Ayudante y técnico sanitario	931,63	327,91	515	19.408,11	13,42
Personal administrativo					
Jefe/a de sección	1.078,52	370,65	515	22.252,61	15,40
Jefe/a de negociado	1.035,90	356,41	515	21.399,63	14,80
Oficial de 1ª	966,18	327,88	515	19.925,92	13,78
Oficial de 2ª	928,64	313,64	515	19.149,13	13,24
Auxiliar	845,62	285,11	515	17.476,00	12,10
Aspirante 16 ó 17 años	628,18	199,59	515	12.931,50	9,03
Personal agencia de transportes					
Encargado/a general	1.035,90	356,42	515	21.399,78	14,82
Encargado/a de almacén	1.005,64	342,17	515	20.732,17	14,36
Capataz	955,80	327,92	515	19.770,78	13,69
Auxiliar almacén y báscula	886,25	299,38	515	18.299,51	12,68
Mozo/a especializado/a	886,25	299,38	515	18.299,51	12,68
Personal transporte mercancías					
Jefe/a de tráfico 1ª	991,10	356,42	515	20.727,90	14,34
Jefe/a de tráfico 2ª	959,77	342,17	515	20.044,11	13,85
Jefe/a de tráfico 3ª	921,46	327,92	515	19.255,72	13,32
Conductor/a estatal	973,22	356,42	515	20.459,61	14,15
Conductor/a comarcal	949,81	342,17	515	19.894,77	13,75
Conductor/a local	946,50	327,92	515	19.631,21	13,59
Conductor/a furgoneta	882,92	299,38	515	18.249,58	12,63
Ayudante conductor/a	870,88	299,38	515	18.068,93	12,50
Mozo/a de carga y descarga	870,88	299,38	515	18.068,93	12,50

PÓLIZA DE ACCIDENTES	
por muerte	64.292,93
por invalidez total o absoluta	64.292,93

TABLAS 2019 - CONVENIO VITORIA					
GRUPOS Y CATEGORÍA PROFESIONALES	SALARIO BASE/MES	PRIMA RENDIMIENTO	PLUS SEPTIEMBRE	BRUTO ANUAL	VALOR H.EXTRA
Personal sup. técnico					
Inspector/a pro. jefe/a Servicio	1.175,00	420,46	585	24.516,87	16,88
Ingeniero/a licenciado/a	1.137,98	406,39	585	23.750,49	16,37
Auxiliar técnico-ing.tec.	1.018,44	362,46	585	21.298,52	14,67
Ayudante y técnico sanitario	947,47	333,48	585	19.799,30	13,65
Personal administrativo					
Jefe/a de sección	1.096,85	376,95	585	22.692,15	15,66
Jefe/a de negociado	1.053,51	362,47	585	21.824,66	15,05
Oficial de 1ª	982,61	333,45	585	20.325,90	14,02
Oficial de 2ª	944,43	318,97	585	19.535,91	13,47
Auxiliar	860,00	289,96	585	17.834,34	12,31
Aspirante 16 ó 17 años	638,86	202,98	585	13.212,58	9,18

TABLAS 2019 - CONVENIO VITORIA					
GRUPOS Y CATEGORÍA PROFESIONALES	SALARIO BASE/ MES	PRIMA RENDIMIENTO	PLUS SEPTIEMBRE	BRUTO ANUAL	VALOR H.EXTRA
Personal agencia de transportes					
Encargado/a general	1.053,51	362,48	585	21.824,82	15,07
Encargado/a de almacén	1.022,74	347,99	585	21.145,87	14,61
Capataz	972,05	333,49	585	20.168,12	13,92
Auxiliar almacén y báscula	901,32	304,47	585	18.671,85	12,90
Mozo/a especializado/a	901,32	304,47	585	18.671,85	12,90
Personal transporte mercancías					
Jefe/a de tráfico 1ª	1.007,95	362,48	585	21.141,52	14,59
Jefe/a de tráfico 2ª	976,09	347,99	585	20.446,10	14,09
Jefe/a de tráfico 3ª	937,13	333,49	585	19.644,31	13,54
Conductor/a estatal	989,76	362,48	585	20.868,66	14,39
Conductor/a comarcal	965,96	347,99	585	20.294,22	13,99
Conductor/a local	962,59	333,49	585	20.026,18	13,82
Conductor/a furgoneta	897,93	304,47	585	18.621,07	12,85
Ayudante conductor/a	885,68	304,47	585	18.437,35	12,71
Mozo/a de carga y descarga	885,68	304,47	585	18.437,35	12,71

PÓLIZA DE ACCIDENTES	
por muerte	65.385,91
por invalidez total o absoluta	65.385,91

TABLAS 2020 - CONVENIO VITORIA					
GRUPOS Y CATEGORÍA PROFESIONALES	SALARIO BASE/ MES	PRIMA RENDIMIENTO	PLUS SEPTIEMBRE	BRUTO ANUAL	VALOR H.EXTRA
Personal sup. técnico					
Inspector/a pro. jefe/a Servicio	1.192,62	426,77	655	24.945,85	17,13
Ingeniero/a licenciado/a	1.155,05	412,48	655	24.167,97	16,61
Auxiliar técnico-ing.tec.	1.033,72	367,90	655	21.679,23	14,89
Ayudante y técnico sanitario	961,68	338,48	655	20.157,51	13,85
Personal administrativo					
Jefe/a de sección	1.113,31	382,61	655	23.093,76	15,90
Jefe/a de negociado	1.069,31	367,91	655	22.213,26	15,28
Oficial de 1ª	997,35	338,45	655	20.692,02	14,23
Oficial de 2ª	958,59	323,75	655	19.890,18	13,67
Auxiliar	872,90	294,31	655	18.163,08	12,49
Aspirante 16 ó 17 años	648,44	206,03	655	13.471,99	9,32
Personal agencia de transportes					
Encargado/a general	1.069,31	367,92	655	22.213,42	15,30
Encargado/a de almacén	1.038,08	353,21	655	21.524,28	14,83
Capataz	986,63	338,50	655	20.531,87	14,13
Auxiliar almacén y báscula	914,84	309,04	655	19.013,15	13,09
Mozo/a especializado/a	914,84	309,04	655	19.013,15	13,09
Personal transporte mercancías					
Jefe/a de tráfico 1ª	1.023,07	367,92	655	21.519,87	14,81
Jefe/a de tráfico 2ª	990,73	353,21	655	20.814,02	14,30
Jefe/a de tráfico 3ª	951,18	338,50	655	20.000,20	13,74
Conductor/a estatal	1.004,61	367,92	655	21.242,92	14,61
Conductor/a comarcal	980,45	353,21	655	20.659,86	14,20
Conductor/a local	977,02	338,50	655	20.387,80	14,03
Conductor/a furgoneta	911,40	309,04	655	18.961,61	13,04
Ayudante conductor/a	898,97	309,04	655	18.775,14	12,90
Mozo/a de carga y descarga	898,97	309,04	655	18.775,14	12,90

PÓLIZA DE ACCIDENTES	
por muerte	66.366,70
por invalidez total o absoluta	66.366,70

TABLAS 2021 - CONVENIO VITORIA					
GRUPOS Y CATEGORÍA PROFESIONALES	SALARIO BASE/MES	PRIMA RENDIMIENTO	PLUS SEPTIEMBRE	BRUTO ANUAL	VALOR H.EXTRA
Personal sup. técnico					
Inspector/a pro. jefe/a Servicio	1.210,51	433,17	725	25.380,22	17,39
Ingeniero/a licenciado/a	1.172,37	418,67	725	24.590,67	16,86
Auxiliar técnico-ing.tec.	1.049,22	373,42	725	22.064,59	15,11
Ayudante y técnico sanitario	976,11	343,56	725	20.520,05	14,06
Personal administrativo					
Jefe/a de sección	1.130,01	388,35	725	23.500,34	16,14
Jefe/a de negociado	1.085,35	373,43	725	22.606,63	15,51
Oficial de 1ª	1.012,31	343,53	725	21.062,57	14,44
Oficial de 2ª	972,97	328,61	725	20.248,71	13,88
Auxiliar	885,99	298,72	725	18.495,70	12,68
Aspirante 16 ó 17 años	658,17	209,12	725	13.734,24	9,46
Personal agencia de transportes					
Encargado/a general	1.085,35	373,44	725	22.606,79	15,53
Encargado/a de almacén	1.053,65	358,50	725	21.907,32	15,05
Capataz	1.001,43	343,57	725	20.900,02	14,35
Auxiliar almacén y báscula	928,56	313,68	725	19.358,52	13,29
Mozo/a especializado/a	928,56	313,68	725	19.358,52	13,29
Personal transporte mercancías					
Jefe/a de tráfico 1ª	1.038,42	373,44	725	21.902,84	15,03
Jefe/a de tráfico 2ª	1.005,59	358,50	725	21.186,41	14,52
Jefe/a de tráfico 3ª	965,45	343,57	725	20.360,38	13,95
Conductor/a estatal	1.019,68	373,44	725	21.621,74	14,83
Conductor/a comarcal	995,16	358,50	725	21.029,94	14,41
Conductor/a local	991,68	343,57	725	20.753,79	14,24
Conductor/a furgoneta	925,07	313,68	725	19.306,21	13,24
Ayudante conductor/a	912,45	313,68	725	19.116,94	13,10
Mozo/a de carga y descarga	912,45	313,68	725	19.116,94	13,10

PÓLIZA DE ACCIDENTES	
por muerte	67.362,20
por invalidez total o absoluta	67.362,20

TABLAS 2018 - TABLAS ANTIGÜEDAD					
GRUPOS Y CATEGORÍA PROFESIONALES	5 AÑOS 5%	10 AÑOS 10%	15 AÑOS 15%	20 AÑOS 20%	25 AÑOS 25%
Personal sup. técnico					
Inspector/a pro. jefe/a Servicio	57,77	115,53	173,31	231,07	288,84
Ingeniero/a licenciado/a	55,95	111,89	167,85	223,79	279,75
Auxiliar técnico-ing.tec.	50,09	100,13	150,22	200,28	250,35
Ayudante y técnico sanitario	46,59	93,16	139,75	186,31	232,91
Personal administrativo					
Jefe/a de sección	53,92	107,84	161,77	215,70	269,63
Jefe/a de negociado	51,80	103,59	155,39	207,17	258,97
Oficial de 1ª	48,30	96,61	144,91	193,23	241,53
Oficial de 2ª	46,43	92,87	139,29	185,73	232,17
Auxiliar	42,27	84,57	126,83	169,13	211,40

TABLAS 2018 - TABLAS ANTIGÜEDAD					
GRUPOS Y CATEGORÍA PROFESIONALES	5 AÑOS 5%	10 AÑOS 10%	15 AÑOS 15%	20 AÑOS 20%	25 AÑOS 25%
Aspirante 16 ó 17 años	31,42	62,81	94,23	125,64	157,06
Personal agencia de transportes					
Encargado/a general	51,80	103,59	155,39	207,17	258,97
Encargado/a de almacén	50,28	100,57	150,85	201,14	251,42
Capataz	47,77	95,59	143,36	191,16	238,96
Auxiliar almacén y báscula	44,30	88,64	132,94	177,24	221,57
Mozo/a especializado/a	44,30	88,64	132,94	177,24	221,57
Personal transporte mercancías					
Jefe/a de tráfico 1ª	49,56	99,11	148,67	198,24	247,77
Jefe/a de tráfico 2ª	48,00	95,97	143,97	191,96	239,94
Jefe/a de tráfico 3ª	46,07	92,15	138,22	184,31	230,36
Conductor/a estatal	48,67	97,32	145,98	194,64	243,30
Conductor/a comarcal	47,49	94,99	142,47	189,97	237,46
Conductor/a local	47,33	94,64	141,97	189,31	236,60
Conductor/a furgoneta	44,15	88,29	132,43	176,58	220,73
Ayudante conductor/a	43,54	87,09	130,64	174,18	217,72
Mozo/a de carga y descarga	43,54	87,09	130,64	174,18	217,72

TABLAS 2019 - TABLAS ANTIGÜEDAD					
GRUPOS Y CATEGORÍA PROFESIONALES	5 AÑOS 5%	10 AÑOS 10%	15 AÑOS 15%	20 AÑOS 20%	25 AÑOS 25%
Personal sup. técnico					
Inspector/a pro. jefe/a Servicio	58,75	117,50	176,26	234,99	293,75
Ingeniero/a licenciado/a	56,90	113,79	170,70	227,59	284,50
Auxiliar técnico-ing.tec.	50,94	101,83	152,77	203,69	254,60
Ayudante y técnico sanitario	47,39	94,74	142,13	189,48	236,87
Personal administrativo					
Jefe/a de sección	54,84	109,67	164,52	219,37	274,21
Jefe/a de negociado	52,68	105,35	158,03	210,70	263,37
Oficial de 1ª	49,13	98,25	147,38	196,51	245,64
Oficial de 2ª	47,22	94,45	141,66	188,89	236,11
Auxiliar	42,99	86,00	128,99	172,01	214,99
Aspirante 16 o 17 años	31,95	63,88	95,83	127,78	159,73
Personal agencia de transportes					
Encargado/a general	52,68	105,35	158,03	210,70	263,37
Encargado/a de almacén	51,13	102,28	153,41	204,56	255,69
Capataz	48,59	97,22	145,80	194,41	243,02
Auxiliar almacén y báscula	45,06	90,14	135,20	180,26	225,33
Mozo/a especializado/a	45,06	90,14	135,20	180,26	225,33
Personal transporte mercancías					
Jefe/a de tráfico 1ª	50,40	100,80	151,20	201,61	251,98
Jefe/a de tráfico 2ª	48,81	97,60	146,41	195,23	244,02
Jefe/a de tráfico 3ª	46,86	93,72	140,57	187,44	234,28
Conductor/a estatal	49,50	98,98	148,46	197,95	247,44
Conductor/a comarcal	48,30	96,60	144,89	193,20	241,50
Conductor/a local	48,13	96,25	144,38	192,53	240,63
Conductor/a furgoneta	44,90	89,79	134,68	179,58	224,49
Ayudante conductor/a	44,28	88,57	132,86	177,14	221,42
Mozo/a de carga y descarga	44,28	88,57	132,86	177,14	221,42

TABLAS 2020 - TABLAS ANTIGÜEDAD					
GRUPOS Y CATEGORÍA PROFESIONALES	5 AÑOS 5%	10 AÑOS 10%	15 AÑOS 15%	20 AÑOS 20%	25 AÑOS 25%
Personal sup. técnico					
Inspector/a pro. jefe/a Servicio	59,63	119,26	178,90	238,52	298,15
Ingeniero/a licenciado/a	57,75	115,50	173,26	231,01	288,77
Auxiliar técnico-ing.tec.	51,70	103,36	155,06	206,74	258,42
Ayudante y técnico sanitario	48,10	96,16	144,26	192,32	240,42
Personal administrativo					
Jefe/a de sección	55,66	111,32	166,99	222,66	278,32
Jefe/a de negociado	53,47	106,93	160,40	213,86	267,32
Oficial de 1ª	49,86	99,72	149,59	199,46	249,32
Oficial de 2ª	47,93	95,87	143,79	191,72	239,65
Auxiliar	43,63	87,29	130,92	174,59	218,22
Aspirante 16 o 17 años	32,43	64,84	97,27	129,69	162,12
Personal agencia de transportes					
Encargado/a general	53,47	106,93	160,40	213,86	267,32
Encargado/a de almacén	51,90	103,81	155,71	207,62	259,52
Capataz	49,32	98,67	147,99	197,33	246,66
Auxiliar almacén y báscula	45,73	91,50	137,23	182,96	228,71
Mozo/a especializado/a	45,73	91,50	137,23	182,96	228,71
Personal transporte mercancías					
Jefe/a de tráfico 1ª	51,15	102,31	153,46	204,63	255,76
Jefe/a de tráfico 2ª	49,55	99,06	148,61	198,16	247,68
Jefe/a de tráfico 3ª	47,56	95,12	142,68	190,25	237,79
Conductor/a estatal	50,24	100,46	150,69	200,92	251,15
Conductor/a comarcal	49,02	98,05	147,06	196,10	245,12
Conductor/a local	48,85	97,70	146,55	195,41	244,24
Conductor/a furgoneta	45,57	91,14	136,70	182,28	227,85
Ayudante conductor/a	44,94	89,90	134,85	179,80	224,74
Mozo/a de carga y descarga	44,94	89,90	134,85	179,80	224,74

TABLAS 2021 - TABLAS ANTIGÜEDAD					
GRUPOS Y CATEGORÍA PROFESIONALES	5 AÑOS 5%	10 AÑOS 10%	15 AÑOS 15%	20 AÑOS 20%	25 AÑOS 25%
Personal sup. técnico					
Inspector/a pro. jefe/a Servicio	60,53	121,05	181,59	242,10	302,63
Ingeniero/a licenciado/a	58,62	117,23	175,86	234,47	293,10
Auxiliar técnico-ing.tec.	52,48	104,91	157,39	209,84	262,30
Ayudante y técnico sanitario	48,82	97,60	146,42	195,21	244,03
Personal administrativo					
Jefe/a de sección	56,50	112,98	169,49	226,00	282,50
Jefe/a de negociado	54,27	108,54	162,81	217,06	271,33
Oficial de 1ª	50,61	101,22	151,83	202,45	253,06
Oficial de 2ª	48,65	97,31	145,94	194,60	243,25
Auxiliar	44,29	88,60	132,89	177,20	221,49
Aspirante 16 o 17 años	32,92	65,81	98,72	131,64	164,55
Personal agencia de transportes					
Encargado/a general	54,27	108,54	162,81	217,06	271,33
Encargado/a de almacén	52,68	105,37	158,05	210,74	263,42
Capataz	50,06	100,15	150,21	200,29	250,36
Auxiliar almacén y báscula	46,42	92,87	139,29	185,71	232,15
Mozo/a especializado/a	46,42	92,87	139,29	185,71	232,15

TABLAS 2021 - TABLAS ANTIGÜEDAD					
GRUPOS Y CATEGORÍA PROFESIONALES	5 AÑOS 5%	10 AÑOS 10%	15 AÑOS 15%	20 AÑOS 20%	25 AÑOS 25%
Personal transporte mercancías					
Jefe/a de tráfico 1ª	51,92	103,84	155,77	207,70	259,60
Jefe/a de tráfico 2ª	50,29	100,55	150,84	201,13	251,40
Jefe/a de tráfico 3ª	48,27	96,55	144,82	193,11	241,36
Conductor/a estatal	50,99	101,97	152,95	203,93	254,92
Conductor/a comarcal	49,76	99,52	149,27	199,04	248,79
Conductor/a local	49,59	99,16	148,75	198,34	247,90
Conductor/a furgoneta	46,26	92,51	138,75	185,01	231,27
Ayudante conductor/a	45,62	91,25	136,88	182,49	228,11
Mozo/a de carga y descarga	45,62	91,25	136,88	182,49	228,11

TABLAS 2018								
GRUPOS Y CATEGORÍA PROFESIONALES	5 AÑOS 10%	9 AÑOS 20%	15 AÑOS 25%	16 AÑOS 30%	TABLA 2010	20 AÑOS 40%	24 AÑOS 50%	29 AÑOS 60%
Personal administrativo								
Oficial de 2ª	92,86	185,73	232,16	278,59	709,17	283,67	354,59	425,50
Tablas 2019								
GRUPOS Y CATEGORÍA PROFESIONALES	5 AÑOS 10%	9 AÑOS 20%	15 AÑOS 25%	16 AÑOS 30%	TABLA 2010	20 AÑOS 40%	24 AÑOS 50%	29 AÑOS 60%
Personal administrativo								
Oficial de 2ª	94,44	188,89	236,11	283,33	708,37	283,36	354,19	425,03
Tablas 2020								
GRUPOS Y CATEGORÍA PROFESIONALES	5 AÑOS 10%	9 AÑOS 20%	15 AÑOS 25%	16 AÑOS 30%	TABLA 2010	20 AÑOS 40%	24 AÑOS 50%	29 AÑOS 60%
Personal administrativo								
Oficial de 2ª	95,86	191,72	239,65	287,58	708,37	283,36	354,19	425,03
Tablas 2021								
GRUPOS Y CATEGORÍA PROFESIONALES	5 AÑOS 10%	9 AÑOS 20%	15 AÑOS 25%	16 AÑOS 30%	TABLA 2010	20 AÑOS 40%	24 AÑOS 50%	29 AÑOS 60%
Personal administrativo								
Oficial de 2ª	97,30	194,59	243,24	291,89	708,37	283,36	354,19	425,03

GRUPOS Y CATEGORÍA PROFESIONALES	2018 PLUS FESTIVO	2019 PLUS FESTIVO	2020 PLUS FESTIVO	2021 PLUS FESTIVO
Personal sup. técnico				
Inspector/a pro. jefe/a Servicio	24,89	25,31	25,69	26,08
Ingeniero/a licenciado/a	24,14	24,55	24,92	25,29
Auxiliar técnico-ing.tec.	21,64	22,01	22,34	22,67
Ayudante y técnico sanitario	20,13	20,47	20,78	21,09
Personal administrativo				
Jefe/a de sección	23,10	23,50	23,85	24,21
Jefe/a de negociado	22,20	22,58	22,92	23,26
Oficial de 1ª	20,68	21,03	21,34	21,66
Oficial de 2ª	19,87	20,20	20,51	20,81
Auxiliar	18,16	18,46	18,74	19,02
Aspirante 16 o 17 años	13,54	13,77	13,98	14,19
Personal agencia de transportes				
Encargado/a general	22,23	22,61	22,95	23,29
Encargado/a de almacén	21,55	21,91	22,24	22,57
Capataz	20,54	20,89	21,20	21,52
Auxiliar almacén y báscula	19,03	19,35	19,64	19,93
Mozo/a especializado/a	19,03	19,35	19,64	19,93

GRUPOS Y CATEGORÍA PROFESIONALES	2018 PLUS FESTIVO	2019 PLUS FESTIVO	2020 PLUS FESTIVO	2021 PLUS FESTIVO
Personal transporte mercancías				
Jefe/a de tráfico 1ª	21,52	21,88	22,21	22,54
Jefe/a de tráfico 2ª	20,78	21,14	21,45	21,77
Jefe/a de tráfico 3ª	19,97	20,31	20,62	20,93
Conductor/a estatal	21,23	21,59	21,91	22,24
Conductor/a comarcal	20,63	20,98	21,30	21,61
Conductor/a local	20,39	20,73	21,04	21,36
Conductor/a furgoneta	18,95	19,27	19,56	19,85
Ayudante conductor/a	18,75	19,07	19,36	19,65
Mozo/a de carga y descarga	18,75	19,07	19,36	19,65
PLUS FESTIVO				
Opción A: 1,5 días compensatorios				
Opción B: Compensación económica por hora trabajada				

CATEGORÍAS / VALORES 2018 / 12 PAGAS	DEL 13º AL 15º MES, EL 50% VALOR "PLUS DHL"	DEL 16º AL 18º MES, EL 75% VALOR "PLUS DHL"	A PARTIR DEL 19º MES, EL 100% VALOR "PLUS DHL"
Jefe/a de Tráfico de 2ª	60,00 €	90,00 €	120,00 €
Capataz, Oficial 1º administrativo	55,00 €	82,50 €	110,00 €
Conductor/a local, oficial 2º administrativo, mozo/a especializado	45,00 €	67,50 €	90,00 €
Auxiliar administrativo, mozo/a	40,00 €	60,00 €	80,00 €
CATEGORÍAS / VALORES 2018 / 12 PAGAS	DEL 13º AL 15º MES, EL 50% VALOR "PLUS DHL"	DEL 16º AL 18º MES, EL 75% VALOR "PLUS DHL"	A PARTIR DEL 19º MES, EL 100% VALOR "PLUS DHL"
Jefe/a de Tráfico de 2ª	61,02 €	91,53 €	122,04 €
Capataz, Oficial 1º administrativo	55,94 €	83,90 €	111,87 €
Conductor/a local, oficial 2º administrativo, mozo/a especializado	45,77 €	68,65 €	91,53 €
Auxiliar administrativo, mozo/a	40,68 €	61,02 €	81,36 €
CATEGORÍAS / VALORES 2018 / 12 PAGAS	DEL 13º AL 15º MES, EL 50% VALOR "PLUS DHL"	DEL 16º AL 18º MES, EL 75% VALOR "PLUS DHL"	A PARTIR DEL 19º MES, EL 100% VALOR "PLUS DHL"
Jefe/a de Tráfico de 2ª	61,94 €	92,90 €	123,87 €
capataz, oficial 1º administrativo	56,77 €	85,16 €	113,55 €
Conductor/a local, oficial 2º administrativo, mozo/a especializado	46,45 €	69,68 €	92,90 €
Auxiliar administrativo, mozo/a	41,29 €	61,94 €	82,58 €
CATEGORÍAS / VALORES 2018 / 12 PAGAS	DEL 13º AL 15º MES, EL 50% VALOR "PLUS DHL"	DEL 16º AL 18º MES, EL 75% VALOR "PLUS DHL"	A PARTIR DEL 19º MES, EL 100% VALOR "PLUS DHL"
Jefe/a de Tráfico de 2ª	62,86 €	94,30 €	125,73 €
capataz, oficial 1º administrativo	57,63 €	86,44 €	115,25 €
Conductor/a local, oficial 2º administrativo, mozo/a especializado	47,15 €	70,72 €	94,30 €
Auxiliar administrativo, mozo/a	41,91 €	62,86 €	83,82 €

ARTÍCULO 26 - "PREMIOS PERMANENCIA EMPRESA"	2018	2019	2020	2021
€/premio	122,36	124,44	126,31	128,21
15 años antigüedad empresa: 2 días de vacaciones adicional y valor € / año tabla				
25 años antigüedad empresa : 3 días de vacaciones, importe 2 noches de hotel para 2 personas , y valor € / año tabla				