



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SEC. PRODUCT., COMERCIO Y TRABAJO

13419 RESOL. CONVENIO COLECTIVO DHL SPAIN ALICANTE

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de la empresa DHL Express Spain SLU **código convenio 03100911012019.-**

VISTO el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 17/12/2019, suscrito por las representaciones de la empresa y de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 7/2015, de 29 de junio del Presidente de la Generalitat por el que se determinan las consellerías en las que se organiza la administración de la Generalitat y, el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre del Consell por el que se acuerda el ROF de la Consellería de Economía Sostenible, sectores productivos, comercio y trabajo, **ACUERDA:**



Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Convenio.-

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Alicante, 17 de diciembre de 2019

La Directora Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos,

Comercio y Trabajo

Emilia González Carrión



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DHL EXPRESS SPAIN, SLU, PARA SUS CENTROS DE TRABAJO EN LA PROVINCIA DE ALICANTE, PARA LOS AÑOS 2018, 2019, 2020 y 2021

“Preámbulo”

Las partes hacen constar expresamente que este nuevo Convenio sustituye al Convenio de DHL Express Alacant Spain S.L. con número de registro 03100211012013.

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 de Trabajo para la Actividad del Transporte de Mercancías por carretera de la Provincia de Alicante (BOPALI 8 de marzo 2017 y código de convenio nº 03000665011981) 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 de Trabajo para la Actividad del Transporte de Mercancías por carretera de la Provincia de Alicante o acuerdo del mismo ámbito que lo sustituya, y todo ello sin perjuicio del derecho supletorio que resulte de aplicación y que está recogido en el artículo 6 del presente convenio.

En Alicante, a 4 de Julio 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 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 los centros de trabajo de DHL EXPRESS SPAIN SLU en la Provincia de Alicante.

Artículo 3. "ÁMBITO PERSONAL"

Este Convenio afecta a todas y todos los trabajadores que presten sus servicios para la empresa DHL EXPRESS SPAIN SLU, según el "Artículo 2." anterior del presente Convenio.

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 BOPALI (Boletín Oficial de la Provincia de Alicante).

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 aprobara 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 de Trabajo para la Actividad del Transporte de Mercancías por carretera de la Provincia de Alicante o acuerdo del mismo ámbito que lo sustituya, 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 "Acuerdo de empresa DHL EXPRESS ALACANT SPAIN SL", de 8 de Mayo de 2008, sobre materias no contempladas en el presente Convenio, en el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera (B.O.E. nº 76/2012, de 29 de marzo) o acuerdo del mismo ámbito que lo sustituya, y demás legislación laboral de aplicación general.

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 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 al procedimiento de solución extrajudicial de conflictos colectivos vigentes en la Comunidad Valenciana, en lo que se refiere al procedimiento de Mediación, quedando el Arbitraje a la libre decisión de las partes.

Artículo 10. "REGIMEN 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 las y los trabajadores 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 15 Pagas)

- b) “Antigüedad”. Según lo establecido en el “Artículo 13. Antigüedad” del presente Convenio. (Por 15 Pagas)

- c) “Plus Distancia”. Regulación según lo establecido en el “Artículo 29.- Plus Distancia” del Convenio Sectorial de Referencia, excepto en lo establecido para la cantidad que será la que figura en las Tablas Salariales del presente Convenio, aplicándole un incremento salarial según el “Artículo 12. INCREMENTO SALARIAL” de este Convenio. (Por 12 Pagas)

- d. “Plus Ad Personam”. Concepto salarial, no absorbible ni compensable creado en el mencionado “Pacto de empresa de 2008”, canalizador de las diferencias salariales superiores de la o del trabajador, aplicándole un incremento salarial según el “Artículo 12. INCREMENTO SALARIAL” de este Convenio. (Por 12 Pagas)



- d. **“Plus Septiembre”**. Concepto salarial no absorbible ni compensable. El importe de este plus, regulado en el artículo 14, se establece en las tablas salariales del presente Convenio, aplicándole un incremento salarial según el “Artículo 12. INCREMENTO SALARIAL” de este Convenio.

- d. **“Plus DHL”**. El presente Plus sustituye al denominado hasta la fecha como “Plus Alacant” creado en el mencionado “Pacto de empresa de 2008”, manteniendo su carácter salarial cotizable a todos los efectos, no siendo compensable ni absorbible, y abonándose en 12 mensualidades. Dicho importe será el que figura en las Tablas Salariales del presente Convenio, aplicándole un incremento salarial según el “Artículo 12. INCREMENTO SALARIAL” de este Convenio. (Por 12 Pagas)

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 % Plus “DHL”
De 13 a 15 meses	50 % Plus “DHL”



De 16 a 18 meses	75 % Plus "DHL"
De 19 en adelante	100% Plus "DHL"

Los conceptos salariales en nómina serán redistribuidos según lo recogido en el presente Artículo 10.

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

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 Mercancía por Carretera, así como en su caso, en el Convenio Colectivo de Trabajo para la Actividad del Transporte de Mercancías por carretera de la Provincia de Alicante, 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 oficial 2ª a Oficial 1ª Administrativo	7 años según Convenio Sectorial
De Auxiliar Administrativo a Oficial 2ª Administrativo	3 años
De Mozo carga y descarga a Mozo 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% sobre todos los conceptos, cuantías y Tablas salariales que regula el presente Convenio, exceptuando los siguientes incrementos lineales: aplicación de 65€ sobre el Plus Septiembre y el plus distancia que pasa a tener un valor de 50€ mensuales.

Los atrasos generados desde el 1 de enero de 2018, se abonaran según Artículo 4 del Convenio.

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

*Para las y los trabajadores provenientes de EAT subrogados a fecha 1 de enero de 2019, no les será de aplicación la subida de 2018 por motivo de haberles sido ya de aplicación dicha revisión salarial para ese mismo año según su anterior marco laboral. No correspondiéndoles por tanto atrasos al respecto.



Sin perjuicio de lo anterior, a este colectivo, se les tendrá en consideración la subida del "Plus Septiembre" fijada para este año, cara a su aplicación de cobro inicial en 2019, y correspondiente en años sucesivos, con objeto de que perciban el mismo valor fijado en Convenio para dicho Plus que el resto de la plantilla.

Por último y en base a lo anterior expuesto, a este colectivo se le adaptará sus nóminas de forma transitoria y exclusiva en 2018, para la aplicación correspondiente de sus revisiones salarial a partir del año 2019 y sucesivos, según lo pactado, y en igual modo y forma que al resto de la plantilla afectada por el presente Convenio.

□ Incremento en 2019:

(Sobre conceptos, cuantías y Tablas salariales empresa 2018) *Aplicación del 1,5% sobre todos los conceptos, cuantías y Tablas salariales que regula el presente Convenio, el siguiente incremento lineal: aplicación de 70€ sobre el Plus Septiembre.

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% sobre todos los conceptos, cuantías y Tablas salariales que regula el presente Convenio, exceptuando el siguiente incremento lineal: aplicación de 70€ sobre el Plus Septiembre”.



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% sobre todos los conceptos, cuantías y Tablas salariales que regula el presente Convenio, exceptuando el siguiente incremento lineal: aplicación de 70€ sobre el Plus Septiembre”.

- 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%, 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. “ANTIGÜEDAD”

Sin perjuicio de lo dispuesto sobre esta materia en el Artículo 23 del Convenio Colectivo de Trabajo para la Actividad del Transporte de Mercancías por carretera de la Provincia de Alicante (BOPALI 8/03/2017), las partes acuerdan:

- a. El mantenimiento del concepto no absorbible ni compensable denominado “Antigüedad anterior 2008”, en los términos acordados en el anterior Acuerdo de Empresa de 8/05/2008.
- b. Sin perjuicio de lo anterior, se incrementa en un quinquenio sobre los cuatro establecidos en el Convenio Sectorial, al que tendrá derecho a su percepción el o la trabajadora al cumplimiento de los 25 años de permanencia en la empresa.



A este concepto (“estos conceptos de “Antigüedad” y de “Antigüedad anterior 2008)””, se le aplicará un incremento salarial conforme se detalla en el “Art. 12. Incremento Salarial” de este convenio.

Artículo 14. “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 15. “PLUS QUEBRANTO DE MONEDA”

Constituye el objeto de este plus el indemnizar a aquellos empleados que, con carácter habitual en su puesto de trabajo, realicen manejo de fondos en metálico, sin experimentar pérdidas o mermas en la recaudación por incorrecta aplicación de los precios y tarifas correspondientes.

El importe de este plus se establece en las “Tablas Salariales” de este Convenio, abonándose de manera prorrateada en 11 pagas, excluyéndose a efectos administrativos el mes de agosto como periodo de vacaciones, para todo el personal con derecho a su percepción, sin perjuicio de su naturaleza extrasalarial, percibiéndose en la parte proporcional que corresponda en caso de no haberse permanecido en las funciones o en la empresa durante la totalidad del año natural de devengo.



A las y los trabajadores afectados por el presente Convenio, les son de aplicación los importes a este respecto recogidos en las Tablas Salariales del presente Convenio. A este concepto se le aplicará un incremento salarial conforme se detalla en el "Artículo 12. INCREMENTO SALARIAL" de este Convenio.

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

La pérdida de cantidades durante el año en curso, dará lugar a la consiguiente reducción o no percepción de dicho plus en el año correspondiente en que suceda, y hasta el tope de la cantidad anual fijada de este plus. Asimismo, la empresa se reserva en cualquier caso el derecho a exigir las responsabilidades legales que pudiera corresponder.

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

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

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



No tendrán derecho a percibir el plus de quebranto de moneda:

- a. Las personas que de manera ocasional y no habitual en su puesto de trabajo, aunque lo hagan periódicamente, efectúen pagos, cobros o manejo, en general, de dinero.

- b. Las personas que manejen talones o cualquier otra forma de dinero no metálico.

Artículo 16. "HORAS EXTRAORDINARIAS" -

Se considerarán como tales las que excedan de la jornada y horario establecido de la o él trabajador.

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

Con la finalidad de favorecer la creación de puestos de trabajo se procurará reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

En tanto subsista la legislación actualmente vigente queda prohibida la realización de horas extraordinarias al personal contratado a tiempo parcial.

A las y los trabajadores afectados por el presente Convenio, les será de aplicación el siguiente valor de hora extraordinaria:



“Hora Extraordinaria” =	25% sobre el valor hora ordinaria
--------------------------------	--

Artículo 17. “NOCTURNIDAD”

Sera de aplicación lo dispuesto sobre esta materia en el Artículo 25 del Convenio Colectivo de Trabajo para la Actividad del Transporte de Mercancías por carretera de la Provincia de Alicante (BOPALI 8/03/2017).

Salvo que la empresa haya acordado con la Representación Legal de los Trabajadores la compensación del trabajo nocturno por descanso previsto en el número 2 del artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, la retribución específica del trabajo nocturno de acuerdo con las prestaciones establecidas en el número 1 del referido artículo 36, será del 25% sobre el salario base.

Las y los trabajadores provenientes de la extinta DHL Internacional, no podrán ser adscritos a un trabajo nocturno, salvo solicitud voluntaria o mediando previamente acuerdo y compensación que pacten las partes.

Artículo 18. “GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS”



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

Los devengos de estas pagas extras son:

- a. Paga Extra de Marzo: Devengo del 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año.
- b. Paga Extra de Junio: Devengo del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del mismo año.
- c. Paga extra de Diciembre: Devengo del 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año.

"Paga Extra" = (30 días de Salario Base)	Salario Base + Antigüedad anterior y posterior al 2008
---	---

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

Artículo 19. "JORNADA"



A partir del 1 de enero de 2019 sucesivos, se establece para todas y todos los trabajadores presentes y futuros afectados por el presente Convenio la siguiente jornada.

1. La jornada máxima anual queda fijada en 1.742 horas de trabajo efectivo, distribuidas del modo siguiente:
 - a. 1 de enero al 14 de junio, y del 16 de septiembre al 31 de diciembre: 40 horas semanales de trabajo efectivo.
 - b. Jornada de verano: Del 15 de junio al 15 de septiembre: 35 horas semanales de trabajo efectivo.

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

2. No obstante lo anterior, aquellos Departamentos que, por razones operativas o de servicio consideren necesario mantener durante los meses de verano la jornada de 40 horas semanales, podrán hacerlo previo acuerdo con el trabajador con las siguientes condiciones y requisitos:



- a. Deberá informarse por escrito a los trabajadores del departamento afectado antes del 31 de marzo del año correspondiente.

- b. Las horas de exceso realizadas como consecuencia de la no reducción de jornada de verano, deberán compensarse, única y exclusivamente, por días completos de vacaciones.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial desempeñaran durante la duración de su contrato la jornada estipulada en el mismo.

Artículo 20. “AMPLIACIONES DE JORNADA” (HORAS COMPLEMENTARIAS)”

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

Las ampliaciones de jornada de carácter temporal se abonarán de acuerdo a las horas efectivamente realizadas. El valor de la hora de ampliación a pagar a cada trabajador se referenciará al valor de “hora 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 de aquellas personas, y número de horas, que han realizado horas de ampliación.

Artículo 21. "VACACIONES"

A partir del 1 de enero de 2019 y sucesivos.

Se establece para todo el colectivo de trabajadores presentes y futuros afectados por el presente convenio un periodo anual de vacaciones retribuidas de 25 días hábiles, excluyéndose los descansos semanales de dicho cómputo, y podrá dividirse hasta en tres periodos, de común acuerdo.

A los exclusivos efectos de cómputo de la vacación, y con independencia de los casos especiales de distribución de la jornada semanal de trabajo se considerara que la jornada semanal tiene 5 días de trabajo y 2 de descanso.

El periodo de asignación de vacaciones será el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre del año en curso.



Sin perjuicio de lo anterior, la empresa procurara que la fecha de inicio de las vacaciones coincida con los días 1 ó 16 del mes.

En aquellos departamentos en que sea necesario establecer anualmente turnos y/o fechas concretas para el disfrute de las vacaciones, se acordará con los trabajadores, un cuadrante en el que se establezcan los diversos turnos y fechas de vacaciones y número de trabajadores que puedan tomar vacaciones en cada turno, debiendo publicarse dicho cuadrante con la antelación necesaria de dos meses.

Por su parte, en aquellos Departamentos en que se establezcan anualmente cupos mensuales a lo largo de todo el año para el disfrute de vacaciones, la ó el trabajador tendrá derecho, si así lo solicita, a que al menos una quincena natural de su periodo vacacional le sea asignada en fechas correspondientes entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre.

Del periodo anual de vacaciones establecido (25 días laborables), podrán desafectarse a voluntad del trabajador o trabajadora 2 días. El disfrute de los dos días desafectados, se realizará en las fechas que de común acuerdo convengan empresa y trabajador ó 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.

Las vacaciones se devengarán por años naturales vencidos, disfrutándose a prorrata del tiempo efectivamente trabajado. Sin perjuicio del Artículo 38 del E.T., 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 22. “TRABAJO EN DÍAS FESTIVOS” Y “SABADOS”

Cuando por razones organizativas y de operativa, en aquellos departamentos en que resulte necesario prestar servicio en días “festivos o domingos”, 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 Art. 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, se hace mención expresa a que el centro de trabajo existente en el aeropuerto de Alicante disfrutará de aquellas que se determinen como locales por el Excmo. Ayuntamiento de Alicante.

4. Compensación: Se establece dos modos de compensación por trabajo en días “festivos”, que será a elección del trabajador ó la trabajadora, y que deberá comunicar a su responsable por escrito posteriormente a la realización de trabajo en dichos días.
 - a. **“Opción A)”** Las y los trabajadores afectados por el desempeño de trabajo en días “festivos”, podrán elegir un día compensatorio de vacaciones por cada festivo ó domingo trabajado, además por el desempeño de trabajo en esos días, se les abonará las horas trabajadas en días “festivos”, o parte proporcional en su caso, conforme a los importes a este respecto recogidos en las Tablas Salariales del presente Convenio. A este concepto se le aplicará un incremento salarial conforme se detalla en el “Artículo 12. INCREMENTO SALARIAL” de este Convenio.

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



El disfrute de los días compensatorios por trabajo en días “festivos”, se realizará en las fechas que de común acuerdo convengan empresa y trabajador ó 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 valor/€ superior a las recogidas en la Opción A), y sin tener derecho al día compensatorio de vacaciones por cada uno de los días “festivos” trabajado. Conforme a los importes a este respecto recogidos en las Tablas Salariales del presente Convenio. A este concepto se le aplicará un incremento salarial conforme se detalla en el “Artículo 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.

Trabajo en sábados: Tendrán carácter voluntario. Cuando se haya cumplido la jornada máxima semanal, serán liquidados según el importe establecido en las tablas salariales del presente convenio por cada hora o fracción trabajada en sábado.



A estos conceptos se le aplicará un incremento salarial conforme se detalla en el “Artículo 12. INCREMENTO SALARIAL” de este Convenio.

Artículo 23. “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.

Cuándo 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



Motivo	Duración
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 ó 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



Motivo	Duración
K. Exámenes	El tiempo necesario en la forma regulada por la ley
<p>*En los siguientes supuestos de la A a la H se tendrá:</p> <ul style="list-style-type: none">- 1 día más cuando el desplazamiento deba efectuarse a una provincia limítrofe.- 2 días más en el resto de provincias,- 3 días más cuando lo sea fuera del país. <p>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.</p> <p>* A los efectos de lo establecido en este precepto, la pareja de hecho genera los mismos derechos que el matrimonio, debiéndose estar para su conceptualización a la definición que se haga en la normativa correspondiente y siempre y cuando su reconocimiento conste en registro o documento público.</p>	



Motivo	Duración
<p>*A efectos de cómputo del inicio del disfrute de los días establecidos para cada supuesto, se considerará el primer día de inicio el siguiente al hecho causante contemplado, siempre y cuando él o la trabajadora haya realizado ya el 60% de su jornada.</p>	

Artículo 24. "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 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 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 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 25. “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 descontaran de los envíos que disponga la o el trabajador, a razón de un envío por cada múltiplo de 25Kg.

Artículo 26. “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 27. “ CONTRATO DE RELEVO Y JUBILACIÓN PARCIAL”

Sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 55 del Convenio Sectorial de Referencia, se pacta la obligatoriedad por parte de la empresa de aceptar las peticiones de jubilación parcial de las/los trabajadores en el porcentaje legal que estos lo soliciten, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos según la Ley, con la simultanea 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 28. “MEJORAS FISCALES”

A partir de la firma del presente Convenio, todas las y los trabajadores 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 29. "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, "Plus DHL", "Antigüedad anterior y posterior a 2008", "Plus Distancia" y en su caso, "Plus Ad Personam".



CAUSA INCAPACIDAD		COMPLEMENTO
Accidente de Trabajo		<ul style="list-style-type: none">▪ 100% Salario a Complementar
Enfermedad Común	Con Hospitalización	<ul style="list-style-type: none">▪ 100% Salario a Complementar
	Sin Hospitalización	<ul style="list-style-type: none">▪ 50% Salario a Complementar el primer día▪ 65% Salario a Complementar del segundo día al vigésimo▪ 85% Salario a Complementar del Vigésimo primero en adelante▪ Excepción: Los cuatro primeros días de baja del año se complementarán al 100% del salario a complementar

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

Con relación a las “Pagas Extraordinarias” y “Plus Septiembre”, las y los trabajadores no podrán sufrir detrimento económico por períodos de incapacidad temporal.

Artículo 30. “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 31. "DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES"

1. Las reuniones de los trabajadores 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, ó Delegada/o Sindical del mismo sindicato, centro de trabajo y/ó ámbito de representación, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin ningún perjuicio social, ni económico.

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

Artículo 32. 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 esta.

Dentro de las multas abonadas por la empresa, conforme a lo regulado a este respecto en el Convenio Sectorial de Referencia, se encontraran las derivadas al mal estacionamiento, cuando el mismo sea como consecuencia de la realización del servicio.



La empresa recolocarà 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 33. “CLAÚSULAS 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 regirán por la normativa legal vigente.

Artículo 34. “INAPLICACION 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 9 del Convenio Colectivo de Trabajo para la Actividad del Transporte de Mercancías por carretera de la Provincia de Alicante (BOPALI 8/03/2017).



Artículo 35. "SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES"

En relación con el seguro de vida y accidentes, las partes acuerdan remitirse a lo dispuesto sobre esta materia en el Artículo 49 del Convenio Colectivo de Trabajo para la Actividad del Transporte de Mercancías por carretera de la Provincia de Alicante

No obstante lo anterior, los importes asegurados serán los recogidos en las Tablas Salariales del presente Convenio.

Artículo 36.- "RESOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS"

Las partes se someten, expresamente, al procedimiento de solución extrajudicial de conflictos colectivos vigentes en la Comunidad Valenciana, en lo que se refiere al procedimiento de Mediación, quedando el Arbitraje a la libre decisión de las partes.

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 - Alicante

GRUPOS Y CATEGORÍA PROFESIONALES	SALARIO BASE/MES	PLUS SEPTIEMBRE	SALARIO TOTAL ANUAL	5 AÑOS	10 AÑOS	15 AÑOS	20 AÑOS	25 AÑOS
GRUPO I: PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO								
JEFE DE SERVICIO	1.593,29	515	24.414,38	61,02	122,04	183,08	244,09	305,10
INSPECTOR PRINCIPAL	1.461,15	515	22.432,18	54,94	109,88	164,82	219,77	274,71
TÉCNICO DE GRADO SUPERIOR	1.513,27	515	23.214,01	57,33	114,72	172,08	229,46	286,79
TÉCNICO DE GRADO MEDIO	1.217,60	515	18.778,99	44,13	88,27	132,41	176,53	220,66
GRUPO II: PERSONAL ADMINISTRATIVO								
JEFE DE SECCIÓN	1.300,81	515	20.027,16	47,58	95,16	142,75	190,36	237,94
JEFE DE NEGOCIADO	1.247,40	515	19.225,94	45,15	90,23	135,33	180,45	225,60
OFICIAL DE PRIMERA	1.192,73	515	18.405,94	42,64	85,27	127,92	170,59	213,23
OFICIAL DE SEGUNDA	1.167,90	515	18.033,51	41,47	82,94	124,42	165,90	207,38
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.130,60	515	17.474,01	39,78	79,62	119,40	159,19	198,98



ASPIRANTE DE 16 Y 17 AÑOS	900,56	515	14.023,45	-	-	-	-	-
GRUPO III: PERSONAL DE MOVIMIENTO								
ENCARGADO GENERAL	1.233,64	515	19.019,64	44,51	88,97	133,52	178,03	222,53
ENCARGADO DE ALMACÉN	1.187,77	515	18.331,58	42,39	84,79	127,18	169,57	211,96
CAPATAZ	1.171,51	515	18.087,72	40,96	81,94	122,89	163,86	204,82
FACTOR	1.171,51	515	18.087,72	40,96	81,94	122,89	163,86	204,82
AUXILIAR ALMACÉN Y BASCULERO	1.154,87	515	17.838,05	40,33	80,66	121,02	161,35	201,69
MOZO ESPECIALIZADO	1.154,87	515	17.838,05	40,33	80,66	121,02	161,35	201,69
MOZO CARGA Y DESCARGA	1.154,87	515	17.838,05	40,33	80,66	121,02	161,35	201,69
JEFE DE TRÁFICO DE PRIMERA	1.233,77	515	19.021,48	44,51	88,97	133,52	178,03	222,53
JEFE DE TRÁFICO DE SEGUNDA	1.198,90	515	18.498,48	42,88	85,79	128,68	171,57	214,45
CONDUCTOR MECÁNICO	1.212,59	515	18.703,86	42,74	85,49	128,25	170,97	213,71
CONDUCTOR	1.197,06	515	18.470,84	41,96	73,75	125,89	167,84	209,80
CONDUCTOR MÁQUINAS ELEVADORAS	1.212,59	515	18.703,86	42,74	85,49	128,25	170,97	213,71



CONDUCTOR MOTOCARRO Y FURGONETA	1.154,87	515	17.838,05	40,33	80,66	121,02	161,35	201,69
---------------------------------	----------	-----	-----------	-------	-------	--------	--------	--------

PLUS DISTANCIA	50,00
-----------------------	--------------

QUEBRANTO DE MONEDA	271,38
----------------------------	---------------

POLIZA DE ACCIDENTES	
<i>POR MUERTE</i>	14.227,60
<i>POR INVALIDEZ TOTAL O ABSOLUTA</i>	18.934,47

PLUS FESTIVO		
OPCION A	16,57	Precio hora + día compensatorio
OPCION B	21,54	Precio hora (no día compensatorio)

Tablas 2019 - Alicante

GRUPOS Y CATEGORÍA PROFESIONALES	SALARIO BASE/MES	PLUS SEPTIEMBRE	SALARIO TOTAL ANUAL	5 AÑOS	10 AÑOS	15 AÑOS	20 AÑOS	25 AÑOS
GRUPO I: PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO								
JEFE DE SERVICIO	1.617,19	585	24.842,87	61,93	123,87	185,82	247,75	309,68



INSPECTOR PRINCIPAL	1.483,06	585	22.830,94	55,77	111,53	167,30	223,06	278,83
TÉCNICO DE GRADO SUPERIOR	1.535,97	585	23.624,49	58,19	116,44	174,66	232,90	291,09
TÉCNICO DE GRADO MEDIO	1.235,86	585	19.122,95	44,79	89,59	134,40	179,18	223,97
GRUPO II: PERSONAL ADMINISTRATIVO								
JEFE DE SECCIÓN	1.320,32	585	20.389,84	48,30	96,59	144,90	193,21	241,51
JEFE DE NEGOCIADO	1.266,11	585	19.576,61	45,83	91,58	137,36	183,16	228,98
OFICIAL DE PRIMERA	1.210,62	585	18.744,31	43,28	86,55	129,84	173,15	216,43
OFICIAL DE SEGUNDA	1.185,42	585	18.366,29	42,10	84,18	126,29	168,39	210,49
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.147,56	585	17.798,40	40,38	80,81	121,19	161,58	201,96
ASPIRANTE DE 16 Y 17 AÑOS	914,07	585	14.296,08	-	-	-	-	-
GRUPO III: PERSONAL DE MOVIMIENTO								
ENCARGADO GENERAL	1.252,15	585	19.367,21	45,17	90,31	135,52	180,70	225,87
ENCARGADO DE ALMACÉN	1.205,59	585	18.668,83	43,03	86,06	129,09	172,11	215,14
CAPATAZ	1.189,09	585	18.421,31	41,58	83,17	124,74	166,32	207,89



FACTOR	1.189,09	585	18.421,31	41,58	83,17	124,74	166,32	207,89
AUXILIAR ALMACÉN Y BASCULERO	1.172,19	585	18.167,90	40,94	81,87	122,84	163,77	204,71
MOZO ESPECIALIZADO	1.172,19	585	18.167,90	40,94	81,87	122,84	163,77	204,71
MOZO CARGA Y DESCARGA	1.172,19	585	18.167,90	40,94	81,87	122,84	163,77	204,71
JEFE DE TRÁFICO DE PRIMERA	1.252,27	585	19.369,07	45,17	90,31	135,52	180,70	225,87
JEFE DE TRÁFICO DE SEGUNDA	1.216,88	585	18.838,23	43,52	87,07	130,61	174,15	217,67
CONDUCTOR MECÁNICO	1.230,78	585	19.046,69	43,38	86,77	130,17	173,54	216,91
CONDUCTOR	1.215,01	585	18.810,18	42,59	74,86	127,77	170,36	212,95
CONDUCTOR MÁQUINAS ELEVADORAS	1.230,78	585	19.046,69	43,38	86,77	130,17	173,54	216,91
CONDUCTOR MOTOCARRO Y FURGONETA	1.172,19	585	18.167,90	40,94	81,87	122,84	163,77	204,71

PLUS DISTANCIA	50,75
-----------------------	--------------

QUEBRANTO DE MONEDA	275,45
----------------------------	---------------



POLIZA DE ACCIDENTES	
POR MUERTE	14.441,01
POR INVALIDEZ TOTAL O ABSOLUTA	19.218,49

PLUS FESTIVO		
OPCION A	16,82	Precio hora + día compensatorio
OPCION B	21,87	Precio hora (no día compensatorio)

Tablas 2020 - Alicante

GRUPOS Y CATEGORÍA PROFESIONALES	SALARIO BASE/MES	PLUS SEPTIEMBRE	SALARIO TOTAL ANUAL	5 AÑOS	10 AÑOS	15 AÑOS	20 AÑOS	25 AÑOS
GRUPO I: PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO								
JEFE DE SERVICIO	1.641,45	655	25.276,74	62,86	125,73	188,61	251,46	314,33
INSPECTOR PRINCIPAL	1.505,31	655	23.234,63	56,60	113,20	169,81	226,41	283,01
TÉCNICO DE GRADO SUPERIOR	1.559,01	655	24.040,09	59,07	118,19	177,28	236,39	295,46
TÉCNICO DE GRADO MEDIO	1.254,40	655	19.471,02	45,46	90,94	136,41	181,87	227,33
GRUPO II: PERSONAL ADMINISTRATIVO								



JEFE DE SECCIÓN	1.340,13	655	20.756,91	49,02	98,04	147,07	196,11	245,13
JEFE DE NEGOCIADO	1.285,10	655	19.931,48	46,51	92,95	139,42	185,90	232,42
OFICIAL DE PRIMERA	1.228,78	655	19.086,70	43,93	87,84	131,79	175,74	219,68
OFICIAL DE SEGUNDA	1.203,20	655	18.703,00	42,73	85,44	128,18	170,92	213,64
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.164,77	655	18.126,60	40,99	82,02	123,01	164,01	204,99
ASPIRANTE DE 16 Y 17 AÑOS	927,78	655	14.571,75	-	-	-	-	-
GRUPO III: PERSONAL DE MOVIMIENTO								
ENCARGADO GENERAL	1.270,93	655	19.718,95	45,85	91,66	137,56	183,41	229,26
ENCARGADO DE ALMACÉN	1.223,67	655	19.010,08	43,67	87,35	131,02	174,69	218,36
CAPATAZ	1.206,92	655	18.758,85	42,20	84,42	126,61	168,81	211,01
FACTOR	1.206,92	655	18.758,85	42,20	84,42	126,61	168,81	211,01
AUXILIAR ALMACÉN Y BASCULERO	1.189,78	655	18.501,64	41,55	83,09	124,68	166,23	207,78
MOZO ESPECIALIZADO	1.189,78	655	18.501,64	41,55	83,09	124,68	166,23	207,78
MOZO CARGA Y DESCARGA	1.189,78	655	18.501,64	41,55	83,09	124,68	166,23	207,78



JEFE DE TRÁFICO DE PRIMERA	1.271,06	655	19.720,83	45,85	91,66	137,56	183,41	229,26
JEFE DE TRÁFICO DE SEGUNDA	1.235,14	655	19.182,03	44,17	88,38	132,56	176,76	220,93
CONDUCTOR MECÁNICO	1.249,24	655	19.393,62	44,03	88,08	132,12	176,14	220,17
CONDUCTOR	1.233,24	655	19.153,56	43,23	75,98	129,69	172,91	216,14
CONDUCTOR MÁQUINAS ELEVADORAS	1.249,24	655	19.393,62	44,03	88,08	132,12	176,14	220,17
CONDUCTOR MOTOCARRO Y FURGONETA	1.189,78	655	18.501,64	41,55	83,09	124,68	166,23	207,78

PLUS DISTANCIA	51,51
-----------------------	--------------

QUEBRANTO DE MONEDA	279,58
----------------------------	---------------

POLIZA DE ACCIDENTES	
<i>POR MUERTE</i>	14.657,63
<i>POR INVALIDEZ TOTAL O ABSOLUTA</i>	19.506,77

PLUS FESTIVO		
OPCION A	17,07	Precio hora + día compensatorio
OPCION B	22,20	Precio hora (no día compensatorio)



Tablas 2021 - Alicante

GRUPOS Y CATEGORÍA PROFESIONALES	SALARIO BASE/MES	PLUS SEPTIEMBRE	SALARIO TOTAL ANUAL	5 AÑOS	10 AÑOS	15 AÑOS	20 AÑOS	25 AÑOS
GRUPO I: PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO								
JEFE DE SERVICIO	1.666,07	725	25.716,07	63,81	127,61	191,44	255,24	319,04
INSPECTOR PRINCIPAL	1.527,89	725	23.643,33	57,45	114,90	172,35	229,80	287,26
TÉCNICO DE GRADO SUPERIOR	1.582,39	725	24.460,86	59,95	119,96	179,94	239,94	299,89
TÉCNICO DE GRADO MEDIO	1.273,22	725	19.823,26	46,15	92,30	138,46	184,60	230,74
GRUPO II: PERSONAL ADMINISTRATIVO								
JEFE DE SECCIÓN	1.360,23	725	21.128,44	49,75	99,51	149,27	199,05	248,81
JEFE DE NEGOCIADO	1.304,38	725	20.290,63	47,21	94,35	141,51	188,69	235,90
OFICIAL DE PRIMERA	1.247,21	725	19.433,17	44,59	89,16	133,77	178,38	222,97
OFICIAL DE SEGUNDA	1.221,25	725	19.043,72	43,37	86,72	130,10	173,48	216,85



AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.182,24	725	18.458,67	41,60	83,25	124,86	166,47	208,07
ASPIRANTE DE 16 Y 17 AÑOS	941,70	725	14.850,50	-	-	-	-	-
GRUPO III: PERSONAL DE MOVIMIENTO								
ENCARGADO GENERAL	1.289,99	725	20.074,91	46,54	93,04	139,62	186,16	232,70
ENCARGADO DE ALMACÉN	1.242,03	725	19.355,41	44,33	88,66	132,99	177,31	221,64
CAPATAZ	1.225,03	725	19.100,41	42,84	85,68	128,51	171,34	214,18
FACTOR	1.225,03	725	19.100,41	42,84	85,68	128,51	171,34	214,18

AUXILIAR ALMACÉN Y BASCULERO	1.207,62	725	18.839,34	42,18	84,34	126,55	168,72	210,90
MOZO ESPECIALIZADO	1.207,62	725	18.839,34	42,18	84,34	126,55	168,72	210,90
MOZO CARGA Y DESCARGA	1.207,62	725	18.839,34	42,18	84,34	126,55	168,72	210,90
JEFE DE TRÁFICO DE PRIMERA	1.290,12	725	20.076,82	46,54	93,04	139,62	186,16	232,70
JEFE DE TRÁFICO DE SEGUNDA	1.253,66	725	19.529,94	44,84	89,71	134,55	179,41	224,25
CONDUCTOR MECÁNICO	1.267,98	725	19.744,70	44,69	89,40	134,11	178,78	223,47
CONDUCTOR	1.251,74	725	19.501,03	43,88	77,12	131,64	175,50	219,38



CONDUCTOR MÁQUINAS ELEVADORAS	1.267,98	725	19.744,70	44,69	89,40	134,11	178,78	223,47
CONDUCTOR MOTOCARRO Y FURGONETA	1.207,62	725	18.839,34	42,18	84,34	126,55	168,72	210,90

PLUS DISTANCIA	52,28	QUEBRANTO DE MONEDA	283,77
-----------------------	--------------	----------------------------	---------------

POLIZA DE ACCIDENTES		PLUS FESTIVO	
POR MUERTE	14.877,49	A OPCION	17,33 Precio hora + día compensatorio
POR INVALIDEZ TOTAL O ABSOLUTA	19.799,37	B OPCION	22,53 Precio hora (no día compensatorio)
Tabla 2018 "Plus DHL"	Del 13 ^a al 15 ^o mes, el 50% valor "Plus DHL"	Del 16 ^a al 18 ^o mes, el 75% valor "Plus DHL"	A partir del 19 ^o mes, el 100% valor "Plus DHL"
Valores 2018: /mes, x12 pagas			
Categorías			



Encargado General, Jefe de Tráfico II	119,80 €	179,70 €	239,60 €
Capataces, Oficial 1ª Administrativo	108,91 €	163,36 €	217,81 €

Oficial 2ª Administrativo, Conductor, Repartidor, Mozos Especializados, Conductor, Máquina Elevadora	88,84 €	133,27 €	177,68 €
Auxiliar Administrativo, Mozos Carga y Descarga	51,59 €	77,39 €	103,18 €

Tabla 2019 "Plus DHL"			
Valores 2019: /mes, x12 pagas	Del 13ª al 15º mes, el 50% valor "Plus DHL"	Del 16ª al 18º mes, el 75% valor "Plus DHL"	A partir del 19º mes, el 100% valor "Plus DHL"



Categorías			
Encargado General, Jefe de Tráfico II	121,60 €	182,39 €	243,19 €
Capataces, Oficial 1ª Administrativo	110,54 €	165,81 €	221,08 €
Oficial 2ª Administrativo, Conductor, Repartidor, Mozos Especializados, Conductor, Máquina Elevadora	90,17 €	135,27 €	180,35 €
Auxiliar Administrativo, Mozos Carga y Descarga	52,37 €	78,55 €	104,73 €

Tabla 2020 "Plus DHL"			
Valores 2020: /mes, x12 pagas	Del 13ª al 15º mes, el 50% valor "Plus DHL"	Del 16ª al 18º mes, el 75% valor "Plus DHL"	A partir del 19º mes, el 100% valor "Plus DHL"
Categorías			
Encargado General, Jefe de Tráfico II	123,42 €	185,13 €	246,84 €
Capataces, Oficial 1ª Administrativo	112,20 €	168,30 €	224,39 €



Oficial 2ª Administrativo, Conductor, Repartidor, Mozos Especializados, Conductor, Máquina Elevadora	91,53 €	137,29 €	183,05 €
Auxiliar Administrativo, Mozos Carga y Descarga	53,15 €	79,73 €	106,30 €

Tabla 2021 "Plus DHL"			
Valores 2021: /mes, x12 pagas	Del 13ª al 15º mes, el 50% valor "Plus DHL"	Del 16ª al 18º mes, el 75% valor "Plus DHL"	A partir del 19º mes, el 100% valor "Plus DHL"
Categorías			
Encargado General, Jefe de Tráfico II	125,27 €	187,91 €	250,54 €
Capataces, Oficial 1ª Administrativo	113,88 €	170,82 €	227,76 €
Oficial 2ª Administrativo, Conductor, Repartidor, Mozos Especializados, Conductor, Máquina Elevadora	92,90 €	139,35 €	185,80 €
Auxiliar Administrativo, Mozos Carga y Descarga	53,95 €	80,92 €	107,90 €



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

Mención a la promoción de condiciones para y procedimientos que eviten el acoso sexual, y el acoso por razón de sexo.

Según se indica en el Artículo 30. "PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN" del Convenio de Empresa, la empresa tiene ya establecido un Plan de Igualdad que recoge dichas medidas, y que a plazo corto esta previsto la constitución de la mesa estatal negociadora para su revisión, del Plan de Igualdad de la actual DHL EXPRESS SPAIN SLU. **Adjuntamos textos protocolos existentes:*

Protocolo de actuación y prevención para los casos de acoso moral, por razón de sexo y/o sexual en el trabajo para la empresa DHL EXPRESS SPAIN, S.L.U.



1.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS:

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud de ese derecho la Empresa, en su empeño de salvaguardar la dignidad de todos/as los/as trabajadores/as, se compromete a crear y/o mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad personal adecuada.

La salvaguardia de la dignidad, el derecho a la integridad moral y a la no discriminación aparecen garantizados en la Constitución Española, la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los Trabajadores, así como en la L.O. 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En virtud de estos derechos, DHL EXPRESS no permitirá ni tolerará ningún tipo de acoso en el trabajo, tanto sexual, como por razón de sexo, como moral en el seno de nuestros centros de trabajo. Dichas situaciones serán consideradas como falta laboral dando lugar a las sanciones correspondientes. Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza, aplicando DHL EXPRESS su poder de dirección y disciplinario para proteger del acoso a la plantilla.

Es responsabilidad de todos los miembros de la Empresa el asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de todos/as los/as que lo integran y que no se produzcan situaciones de acoso en cualquiera de sus modalidades. Por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso en concordancia con las normas constitucionales, laborales y declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo..

En caso de producirse, se garantizará la ayuda a la persona que lo sufra y se evitará con todos los medios laborales posibles que la situación se repita.

2.- OBJETO:



El objeto de este protocolo es recopilar las recomendaciones básicas para la prevención de situaciones de acoso moral, por razón de sexo y/o sexual en la Empresa, y establecer las pautas de actuación en el caso de sospecha del mismo.

3.- CONCEPTOS:

3.1.- ACOSO MORAL:

Toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, al cual se intenta someter emocional o psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

El ámbito del acoso moral será el centro de trabajo y si se produce fuera del mismo deberá probarse que la acción es por causa directa o como consecuencia ligada al trabajo.

3.1.1.- Tipos de Acoso Moral



En función de la persona que lleve a cabo la conducta acosadora, podemos distinguir tres tipos de acoso:

- Acoso moral descendente

Es aquel en el que el agente del acoso es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima.

- Acoso moral horizontal

La persona acosadora buscará entorpecer el trabajo de su compañero/a con el fin de deteriorar la imagen profesional de este/a e incluso atribuirse a sí mismo/a méritos ajenos.

- Acoso moral ascendente

El agente del acoso moral, es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la víctima.

Se consideran comportamientos que, por sí solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso Moral o psicológico, entre otras, las siguientes:

- Ataques a la víctima con medidas organizacionales
- Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social
- Ataques a la vida privada de la víctima
- Ataques a las actitudes y creencias de la víctima
- Agresiones verbales



3.2.- ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El acoso por razón de sexo ha sido definido como la situación en la que se produce un comportamiento, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

También se considera acoso por razón de sexo el que se produce por motivo del embarazo, adopción o acogimiento, maternidad, paternidad; o en el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El acoso por razón de sexo puede afectar tanto a mujeres como hombres y se pueden producir entre personas del mismo sexo.

3.3.- ACOSO SEXUAL

Es toda conducta de naturaleza sexual, u otros comportamientos basados en el sexo, que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre, en relación o como consecuencia del trabajo, que no es deseada por la persona que es objeto de la misma, y que se exteriorizan por medio de un comportamiento físico, verbal y/o escrito.



Un único episodio puede ser constitutivo de acoso sexual.

Corresponde a cada persona determinar las conductas que le son ofensivas e inaceptables, y así se lo debe comunicar al sujeto que realiza la acción.

Cuando hablamos de acoso sexual contemplamos la conducta sexual en un sentido amplio, incluyendo:

- Conductas físicas de naturaleza sexual
- Conducta verbal de naturaleza sexual
- Conducta no verbal de naturaleza sexual

En cuanto al sujeto activo, se considerará acoso siempre que provenga de jefes, compañeros/as o cualquier persona relacionada con la víctima por causa de trabajo.

En cuanto al sujeto pasivo, éste siempre quedará referido a cualquier trabajador/a, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.



El ámbito del acoso sexual será el centro de trabajo y si se produce fuera del mismo deberá probarse que la acción es por causa directa o como consecuencia ligada al trabajo.

4.- MEDIDAS PREVENTIVAS:

El abordaje preventivo de estas situaciones, implica acciones en diferentes ámbitos, todas ellas encaminadas a evitar la aparición del conflicto, por lo que se pondrán en marcha las siguientes medidas:

4.1 Divulgación

Se garantizará el conocimiento efectivo del presente protocolo por todos los integrantes de la empresa, a través de los medios de difusión disponibles (Intranet, tableros de anuncio o cualquier otro medio de comunicación de que se disponga).

4.2 Responsabilidad

Todo el personal tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en que se respete la dignidad, especialmente los/las directores/as y mandos por su poder de organización en la empresa y evitar que se produzca cualquier tipo de acoso.

4.3 Formación

En línea con el compromiso de tolerancia cero, hacia cualquier conducta constitutiva de acoso, esta materia será incluida en los programas de formación existentes en la empresa; y versarán sobre el acoso moral, por razón de sexo y/o sexual. Dichos programas formativos deberán ir dirigidos a toda la plantilla.



5.- PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN:

El procedimiento de actuación deberá ser ágil y rápido, otorgándole credibilidad, garantizándose la protección del derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas y la no explicación repetida de los hechos por parte del acosado, salvo que sea estrictamente necesario. Asimismo, se protegerá la seguridad y la salud de la víctima.

Dadas las peculiaridades que presenta el Acoso moral, sexual o por Razón de sexo, se plantea la posibilidad, siempre que la persona acosada así lo decida, de iniciar el proceso bien directamente mediante el tratamiento formal o bien, mediante la vía de mediación en un tratamiento previo informal.

La actuación promovida ante los órdenes judicial/administrativo, paralizará las actuaciones que estuvieran en curso conforme al presente procedimiento, quedando a resultas de dichas actuaciones. Salvo las medidas preventivas cautelares que se hubieran estimado adoptar, las cuales permanecerán vigentes hasta la resolución de la actuación judicial/administrativa.

- Procedimiento informal:

Tiene por objeto buscar la solución del conflicto a través de una mediación directa entre las partes.

El procedimiento informal se podrá iniciar en un primer momento mediante nota o correo electrónico de la persona que se sienta acosada, a la Dirección de RRHH, Comités de empresa o Delegados de Personal. Formalizando un documento que incluya nombre y apellidos de la persona afectada, hechos, razones, lugar, fecha, etc. que justifiquen la denuncia y firma de la persona afectada.



La Dirección de RR.HH. designará a la persona encargada de efectuar el presente procedimiento. Dando traslado de su designación tanto a la persona denunciada, como al denunciante y a la RLT; salvo que para este último supuesto, el denunciante y denunciado/a renuncien expresamente a tal derecho. En cuyo supuesto, se dará traslado de la denuncia y renuncia a la RLT, sin entrega de documentación alguna del expediente, al único efecto de su conocimiento.

La persona designada del proceso, se encargará de entrevistarse con la persona afectada y podrá tener reuniones con el presunto/a agresor/a y/o, en los casos de extrema necesidad con ambas partes, todo ello, con la finalidad de conseguir el esclarecimiento de la situación de acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

El denunciante y/o denunciado/a estarán, salvo que expresamente renuncien a tal derecho asistidos y asesorados por la RLT o Delegados de Personal durante el desarrollo del presente proceso.

En el plazo de diez días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, se elaborará un informe, que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante y, seguidamente, del denunciado Y, salvo que existiera renuncia expresa, a la RLT o Delegado de Personal.

- Procedimiento formal:

Cuando el procedimiento informal no dé resultado o sea inapropiado para resolver el problema, se recurrirá al procedimiento formal, con las siguientes pautas de actuación:

Comunicación por escrito a la Dirección de RR.HH del denunciante, bien directamente o a través de la RLT. En dicha comunicación se deben reflejar detalladamente los hechos y las personas implicadas, fechas, situaciones, existencia de testigos, así como cualquier otra información que se considere de utilidad para la investigación del posible problema.



Una vez recibida la denuncia, la Dirección de RR.HH. en el plazo de 48 horas, nombrará un Instructor/a quien incoará el expediente por los cargos imputados. De dicho nombramiento, dará traslado al denunciante, denunciado/a y a la RLT, salvo que para este último supuesto, el denunciante y denunciado/a renuncien expresamente a tal derecho.

La Dirección de R.HH. facilitará una relación de instructores, en la cual se mantenga la paridad de género y garantice su formación en esta materia. De dicha relación, se dará traslado a la Comisión de Igualdad.

El procedimiento se sustentará en las normas y plazos siguientes:

1. En el plazo de 4 días hábiles, el instructor procederá a la elaboración de un pliego con los hechos imputados, notificándose al denunciado.
2. Recibido el pliego de hechos imputados por el denunciado, éste dispondrá de un plazo de 3 días hábiles para presentar pliego alegaciones que estime conveniente en su descargo, pudiendo proponer las prácticas de prueba que estime convenientes en su defensa.
3. El Instructor desde la recepción del escrito de alegaciones y proposición de prueba, dispondrá de un plazo de 5 días hábiles para la práctica de aquellas que estime pertinentes.
4. Transcurrido el plazo anterior, el instructor/a elaborará en 3 días hábiles la propuesta de resolución de la que se dará traslado al denunciante, denunciado y a la RLT. Tanto el denunciante, el denunciado/a y/o la RLT, dispondrán de un plazo de 3 días hábiles para formular alegaciones contra la propuesta de resolución. Pasado este plazo el Instructor/a elevará la propuesta de resolución, junto con las alegaciones del denunciante, denunciado/a y/o RLT, si las hubieran formulado, a la Dirección de RRHH, quien adoptará en el plazo máximo de 4 días hábiles la resolución que proceda.
5. De la Resolución emitida por la Dirección de RRHH se dará cuenta al denunciante, denunciado/a y a la RLT.



Según la gravedad de los hechos, el instructor/a o la RLT, previa alegación y acreditación, solicitarán la adopción de medidas cautelares a la Dirección de Recursos Humanos, quien las ejecutará y las pondrá en marcha.

El/la directora/a de Recursos Humanos actuará en consecuencia para solventar el problema y determinará la posible sanción a imponer.

De la designación del instructor/a, resolución y sanción si procediera, se dará traslado a la Comisión de Igualdad.

Durante todo el proceso de investigación, todos/as los/as implicados/as (denunciante y denunciado/a) estarán asistidos/as y asesorados/as, salvo que expresamente renuncien a tal derecho, por un miembro de la RLT o Delegado/a de Personal. En cuyo caso, se les dará traslado de toda la documentación, en idénticos términos que a sus asistidos.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad, y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto a todos/as los/as implicados/as.

6.- SANCIONES:



Se actuará en el orden disciplinario, si hay causa justificativa suficiente y siempre conforme a normativa. Corresponderá a la Dirección de RRHH la imposición de las medidas disciplinarias.

7.- DISPOSICIONES VARIAS:

Protección de las víctimas: En el caso de que se determine la existencia de acoso, en cualquiera de sus modalidades, y la sanción impuesta no determine el despido del/la Agresor/a, la empresa tomará las medidas oportunas para que el/la agresor/a y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, salvo que sea imposible, acreditándose en tal supuesto. Medidas sobre las que tendrá preferencia el/la agredido/a y que no podrán suponer un detrimento de sus condiciones laborales.

Actuaciones preventivas cautelares: La salvaguarda de las personas víctimas de acoso como acción preventiva previa, requiere –en evitación de males mayores- la toma de medidas inmediatas y provisionales, en un plazo que no supere las 48 horas, mientras se realiza y concluye el procedimiento o se resuelva cualquier otra acción legal que hubiera podido interponerse. Entre estas medidas, si se considera necesario, podrá apartarse provisionalmente al presunto acosador de su puesto; o bien, a solicitud de la víctima, y siempre voluntariamente, podría contemplarse su traslado provisional o definitivo. Se podrán adoptar otras medidas cautelares, con igual criterio a lo expuesto anteriormente, como reordenación del tiempo de trabajo, cambio de oficina,..., que se estimen oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

Falsas denuncias: En el caso que se determine la no existencia de acoso, en cualquiera de sus modalidades, e igualmente se determine la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.



Represalias. Se garantizará en el ámbito laboral que no se producirán represalias o actos de discriminación de ninguno/a de los/as participantes en el proceso, en caso de producirse se aplicarán las medidas disciplinarias oportunas.

Durante todo el proceso de seguimiento, todos/as los/as implicados/as estarán, salvo que expresamente renuncien a tal derecho, asistidos/as y asesorados/as por un representante de los/as trabajadores/as de su centro.

Seguimiento: El/la director/a de RRHH o quien él/ella delegue, pudiendo ser la RLT, en caso de existir acoso, supervisarán la situación posterior para asegurar que el acoso ha cesado. De dicho seguimiento se informará a la RLT.

Confidencialidad: Todos/as los/as participantes en el proceso guardarán confidencialidad sobre todo lo tratado, con el fin de salvaguardar la intimidad de los/as afectados/as.