

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa DHL Express Spain, SLU**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2022-2023-2024-2025 para la empresa DHL Express Spain, SLU. Código convenio número 01100931012019.

ANTECEDENTES

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.

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 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (BOPV de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, 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 y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

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 el registro y depósito en la oficina territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad del País Vasco, del convenio colectivo de la empresa DHL Express Spain, SLU, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 13 de junio de 2023

La Delegada Territorial de Álava

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

Convenio colectivo de la empresa DHL Express Spain, SLU, para sus centros de trabajo en el Territorio Histórico de Álava, para los años 2022,2023,2024 y 2025**Preámbulo**

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

El contenido del presente convenio colectivo de DHL Express Spain SLU, CIF B20861282, perteneciente al sector de transporte de mercancías por carretera y logística, se presenta tras su firma en nombre de la totalidad de los miembros de la comisión negociadora nombrada al efecto por parte de la empresa y por parte de las y los trabajadores afectados por el mismo.

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 (BOTH A 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.

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 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 que presten sus servicios para la empresa DHL Express Spain SLU, en todos sus centros de trabajo existentes en la provincia 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 2022, excepto en las materias / artículos que se acuerden de manera específica algo diferente, y tendrá una duración hasta 31 de diciembre del año 2025, con independencia de la fecha de su publicación en el BOTH A.

Dado el carácter retroactivo del presente convenio, los atrasos a que dé lugar la aplicación del mismo, las partes establecen el compromiso de la aplicación en la siguiente fecha de abono posible.

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 como máximo por cada parte, empresa y representación legal de los y las trabajadoras.

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 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 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 14 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 15 plus septiembre, se establece en las tablas salariales del presente convenio, aplicándole un incremento salarial según el artículo 12 incremento salarial de este convenio.

f) 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).

g) Plus DHL. Se establece la creación de un nuevo concepto retributivo con carácter salarial cotizable 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 17. 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 Álava, 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 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.

AÑO	*INCREMENTO PACTADO SOBRE TODAS LAS CUANTÍAS Y CONCEPTOS SALARIALES QUE REGULA EL PRESENTE CONVENIO	*INCREMENTO LINEAL SOBRE VALOR ANUAL DEL PLUS SEPTIEMBRE
2022	3,50 por ciento	200 euros / año
2023	2,50 por ciento	100 euros / año
2024	2,00 por ciento	100 euros / año
2025	2,00 por ciento	100 euros / año

Cláusula de revisión 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 (2022, 2023, 2024 y 2025) sea superior al 12,5 por ciento se aplicará el diferencial resultante sobre las últimas tablas del convenio publicadas del año 2025, actualizándose las tablas salariales del presente convenio para este último año con efecto retroactivo de 1 de enero de 2025, abonándose los atrasos al mes siguiente de la actualización de Tablas. Los supuestos diferenciales que pudieran darse superiores al 14,5 por ciento serán objeto de estudio y discusión entre las partes en el contexto de situación coyuntural y de negocio de la compañía.

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 22:00 y las 6:00 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 12 incremento salarial de este convenio.

Así mismo aquellos trabajadores 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 12 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 teletrabajo

A percibir desde el mes de julio de 2022. 17 euros/mes.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, las partes convienen establecer un plus de teletrabajo que percibirán las personas trabajadoras que presten servicios a distancia, de conformidad con la política de teletrabajo de DHL Express Spain, el cual compensará cualquier gasto inherente a la ejecución de servicios en modalidad de trabajo a distancia.

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.

El plus de teletrabajo no será proporcional a la jornada. Se abona en los 12 meses del año y en caso de incapacidad temporal o permiso no retribuido será abonada la parte proporcional que en el mes corresponda.

Artículo 17. Plus presencia

Se establece el crear el denominado plus presencia a percibir desde el mes de julio de 2022 con un valor de 35 euros/mes.

Plus presencia. Concepto salarial no absorbible ni compensable. 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.

Dicho plus está vinculado al trabajo presencial en los centros de trabajo y es de aplicación a todos aquellos empleados/as no susceptibles de teletrabajar.

No es proporcional a la jornada y se abona en los 12 meses del año. En caso de incapacidad temporal o permiso no retribuido será abonada la parte proporcional que en el mes corresponda.

En el supuesto que, voluntariamente, las y los empleados susceptibles de teletrabajar elijan el plus presencia, no percibirán, en su caso, la compensación del plus teletrabajo definida en el presente convenio para hacer frente al teletrabajo. Dicha elección voluntaria es de carácter persona.

Artículo 18. 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 12 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 de tráfico de 2ª	120 euros
Capataz, oficial 1ª administrativo	110 euros
Conductor local, oficial 2ª administrativo, mozo especializado	90 euros
Auxiliar administrativo, mozo	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 17, 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 19. Jornada

Se estará a lo dispuesto en esta materia 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 laborales requerirá acuerdo con el trabajador/a o bien pacto alcanzado con los representantes de los trabajadores. 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.

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 20. Regulación del trabajo a distancia

El teletrabajo constituye una forma innovadora de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa.

A tal efecto, las partes convienen en la posibilidad de que, las posiciones susceptibles de poder teletrabajar, puedan prestar servicios en modalidad de trabajo a distancia, hasta un máximo del 50 por ciento de la jornada laboral. Dicha condición será de aplicación para aquellas posiciones susceptibles de teletrabajar y a elección de la persona trabajadora.

En todo caso, la modalidad de trabajo a distancia, se regirá conforme al protocolo de teletrabajo/trabajo a distancia acordado dentro del Plan de Igualdad estatal de DHL Express Spain así como por la normativa laboral vigente.

Artículo 21. 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 o 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 22. Periodos de prueba

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba de:

1. Hasta seis meses para las personas trabajadoras con contrato indefinido que ostenten con la condición de técnicos titulados.
2. Hasta tres meses para las personas trabajadoras con contrato indefinido que no ostenten la condición de técnico titulado.
3. Hasta un mes para las personas trabajadoras con un contrato cuya duración sea inferior a seis meses.
4. Hasta un mes para las personas con contrato formativo para la obtención de práctica profesional.
5. No podrá celebrarse un nuevo periodo de prueba, cuando la persona trabajadora haya desempeñado las mismas funciones, con independencia de la modalidad contractual utilizada. Las personas ya contratadas en la empresa, que opten a vacantes, se les garantizarán su continuidad en su puesto anterior, en el supuesto de no superar su periodo de adaptación al nuevo puesto.
6. El período de prueba, habrá de concertarse por escrito en el contrato de trabajo.
7. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.
8. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

Artículo 23. Modalidad de contratación

La contratación de personas trabajadoras se formalizará a través de las modalidades contractuales previstas por la normativa laboral vigente.

1. Contratos temporales: se encuadran en este grupo los contratos de sustitución de la persona trabajadora, y eventuales por circunstancias de la producción.

1.1. Las partes acuerdan que el contrato eventual por circunstancias de la producción, por incremento ocasional e imprevisible de la actividad estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y convenio colectivo de ámbito sectorial.

1.2. En lo que refiere a las situaciones ocasionales y previsibles susceptibles de ser cubiertas con contratos temporales por circunstancias de la producción, las partes acuerdan identificar como tales, los servicios demandados por el cliente de forma puntual, cuyo inicio, finalización y volumen sea incierto, siempre que éstos se encuentren vinculados a una de las siguientes campañas:

- Campaña de verano: periodo comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre.
- Campaña de navidad: periodo comprendido entre día 1 de octubre y el 30 de enero.

2. Si durante la vigencia del presente convenio, se produjera alguna circunstancia que justifique la revisión y/o modificación de lo pactado (modificaciones legislativas, nuevas modalidades contractuales, bonificaciones, etc.), ambas partes, acuerdan realizarlo mediante debate, y en su caso consenso, en el seno de la comisión paritaria del presente convenio, cumpliendo con la legislación laboral vigente al respecto.

Artículo 24. Vacaciones

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 periodo de disfrute de sus vacaciones según las necesidades de cada departamento.

Artículo 25. 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.

Paga extra = (30 días de salario base)	Salario base + Prima rendimiento + Antigüedad
---	---

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

Artículo 26. 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 compensatorio de vacaciones por cada festivo o domingo trabajado, además por el desempeño de trabajo en esos días, se les abonará las horas trabajadas en estos días, o parte proporcional en su caso, conforme a los importes a este respecto recogidos en las tablas salariales del presente 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 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 70 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 27. 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 horas/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.

TRABAJADOR/CÓNYUGE				
Grado 1	Suegro/suegra	Padre/madre	Hijo/hija	Yerno/nuera
Grado 2	Abuelo/abuela	Hermano/hermana	Nieto/nieta	Cuñado/cuñada
Grado 3	Bisabuelo/bisabuela	Tío/tía	Biznieta/biznieta	Sobrino/sobrino
Grado 4	Primos/primas	Tíos abuelos/as		

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, adicional a las 16 semanas que establece la norma, por nacimiento y cuidado del menor, a disfrutar inmediatamente después al disfrute de las misma. Si la prestación por nacimiento y cuidado del menor se disfrutara de forma fraccionada se sumarían estos días a las primeras seis semanas obligatorias	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

MOTIVO	DURACIÓN
<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 (distancia < 3.500 km). — +5 días más cuando lo sea fuera del país, (distancia > 3.500 km). <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> <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 por ciento de su jornada.</p>	

Artículo 28. Otros permisos

1) Para la atención de enfermedad de menores hasta 12 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 29. 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 30. 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.

De igual forma, se establece un día más de vacaciones, no consolidable, para aquellos empleados que cumplan 30 y 35 años de antigüedad. Dicho día se generará solo en los años en los que se genere la citada antigüedad en la compañía. Será de aplicación a aquellos empleados que cumplan dicha antigüedad a partir de la firma del presente convenio.

Para el resto de personas trabajadoras que en su anterior régimen laboral tuvieran algún sistema de premio, se les mantendrá a título personal.

Artículo 31. 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 32. 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 33. Mejoras navidad

a) La empresa entregará a cada persona trabajadora en el mes de diciembre de cada año, una cesta con variedad de productos navideños.

b) La empresa entregará a cada persona trabajadora en el mes de diciembre de cada año, una tarjeta regalo con valor de 30 euros, por cada hija/o con edad de hasta 10 años incluidos.

Las mejoras recogidas en los puntos anteriores serán tramitadas en nóminas con la fiscalidad correspondiente.

Artículo 34. Ayuda escolar

A partir de 2022. Para las hijas y los hijos de las personas trabajadoras afectadas por este convenio, con edades comprendidas entre los 3 y los 16 años, ambos inclusive, se establece una ayuda escolar cuyo importe a este respecto está recogido en las tablas salariales del presente convenio, por hijo/a y año, las cuales se devengarán siempre que se cumpla dicha edad antes del 30 de septiembre, y asimismo se abonarán en la nómina de dicho mes.

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

Artículo 35. Incapacidad temporal (IT)

En los casos de incapacidad temporal de la persona trabajadora debida a enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará los porcentajes que a continuación se indican sobre los siguientes conceptos salariales: salario convenio, plus DHL, antigüedad anterior y posterior a 2006, y – en su caso – retribución voluntaria, y plus ad personam.

- Primer día de baja: 0 por ciento.
- Segundo día de baja: hasta el 60 por ciento de los conceptos salariales señalados.
- Tercero a décimo día de baja: hasta el 85 por ciento de los conceptos salariales señalados.
- Decimoprimer día en adelante: hasta el 95 por ciento de los conceptos salariales señalados.

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.

Para el resto de personas trabajadoras que en su anterior régimen laboral tuvieran algún sistema de complemento de incapacidad temporal distinto del anterior, se les mantendrá a título personal.

Artículo 36. 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.

Las personas trabajadoras afectas por el presente convenio, les es de aplicación el Plan de Igualdad estatal acordado en DHL Express Spain Y en el mismo orden, las partes hacen mención expresa a la apertura inminente del proceso de revaluación y actualización del plan de igualdad estatal existente en DHL Express Spain, o acuerdo del mismo ámbito y rango que lo sustituya.

Artículo 37. 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, 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 38. Multas de tráfico y pérdida de puntos para el colectivo de trabajadoras/es de reparto

1) La empresa se hará cargo y abonará las multas producidas por:

a. Aquellas derivadas del material y/o vehículos con que se trabaja por exceso de peso.

b. Aquellas derivadas de estacionamientos indebidos como consecuencia de las propias exigencias de la actividad laboral o indicaciones del superior jerárquico, del vehículo de la compañía o de aquellos vehículos usados con carácter oficial, en los lugares y en el tiempo de trabajo efectivo.

c. Que el vehículo no porte la documentación obligatoria, incluida la de la carga que transporta.

*Sin perjuicio de lo anterior, a petición de la persona trabajadora, la empresa valorará el abono de multas por motivos distintos, derivadas de la realización del trabajo.

En los supuestos de las multas recibidas en la dirección de la empresa con responsabilidad de las y los trabajadores, esta estará obligada a comunicar a la o el afectado en tiempo y forma dentro de los plazos establecidos, en los que pueda hacer efectivo la bonificación por pronto pago. En caso contrario, la empresa asumirá el 50 por ciento del coste sin aplicar dicha bonificación.

Realizado el pago, la o el conductor incurso en el expediente administrativo estará obligado a colaborar, autorizando a la entidad o tercera persona que designe la compañía, para la realización de todos los actos necesarios para la impugnación del expediente sancionador hasta agotar todos los recursos a que hubiere lugar. En el caso de que la o el trabajador incurso se negará expresamente a colaborar, la empresa podrá exigir el reembolso de las cuantías abonadas previamente.

La empresa creará un archivo individual de sanciones de conducir de cada conductor/a, para mejor control y seguimiento de los procesos de las mismas. Estando a disposición del interesado, en caso de solicitarlo.

2) Respecto a la aplicación de la Ley 17/2005, de 19 de julio, por la que se regula el permiso y la licencia de conducción por puntos y, para las y los trabajadores que realicen funciones de conductor/a con un vehículo facilitado por las empresas. La empresa abonará, la parte proporcional de las matrículas, tasas y tiempo de formación correspondiente a los puntos perdidos con ocasión de la conducción de los vehículos facilitados por ella, cuando la o el trabajador que realice funciones de conductor, haga uso de las posibilidades contempladas en la anterior citada Ley o futuras modificaciones de la misma, para recuperar los puntos perdidos y/o por revocación del permiso.

A tal fin, la o el trabajador deberá hacer entrega de los originales de las matrículas y tasas abonadas, así como, de las sanciones que dieron lugar a la pérdida de los puntos o la revocación del permiso de conducción.

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.

3) CAP. La empresa asumirá el gasto, gestión y tasas de la renovación de este permiso, considerando a todos los efectos como tiempo de trabajo el tiempo empleado para realizar el curso de renovación.

4) Renovación tarjeta trabajador/a tacógrafo digital. La empresa asumirá el coste, incluidas tasas del personal que requiere la misma que para realizar sus funciones laborales habituales, y/o esporádicas en su caso, por estar a disposición de la empresa su permiso de conducción tipo C o superior.

5) Para el personal con categoría distinta a conductor, que pone su carnet a disposición de la empresa para realizar reparto o recogida, en caso de posibles sanciones o de pérdida del 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, así como de asunción igualmente de resto de supuestos relacionados en anteriores puntos relacionados del presente artículo 50.

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

Artículo 39. 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 40. Seguridad y salud en el trabajo

Las partes firmantes consideran esencial proteger la seguridad y la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados del trabajo mediante el establecimiento de políticas de prevención laboral eficaces y que sean fruto del necesario consenso entre ambas partes.

En consecuencia, y a la luz de lo establecido en la legislación vigente, consideran prioritario promover la mejora de las condiciones de trabajo y continuar esforzándose en la mejora permanente de los niveles de formación e información del personal en cuanto puede contribuir a la elevación del nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores del sector.

A estos efectos, la gestión preventiva aludida deberá incluir, de manera no exhaustiva, los siguientes aspectos:

a) Vigilancia de la salud:

Conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas garantizarán a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Se concretará la protección de los trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles, adoptando medidas técnicas u organizativas que garanticen su seguridad y salud. Para tal fin, las empresas estarán obligadas a facilitar un puesto de trabajo que se adapte a las circunstancias específicas del trabajador.

Se acuerda en el presente convenio que, con el fin de fomentar campañas de prevención en materia de salud, establecer las siguientes pruebas adicionales en los reconocimientos médicos anuales:

- Valor de PSA en la analítica de personal masculino.
- Reconocimientos médicos ginecológicos.

B) Protección a la maternidad:

De conformidad a lo establecido en la Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a riesgos para su seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo y el período de lactancia.

Dichas medidas se llevarán a cabo a través de una adaptación de las condiciones y de tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, de acuerdo con los siguientes criterios:

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere la normativa vigente de prevención de riesgos laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquiera actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización del trabajo nocturno o del trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudiesen influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de Seguridad Social o de las mutuas, con informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

Artículo 41. 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 representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

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 42. 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 42 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 43. 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 VITORIA 2022					
GRUPOS Y CATEGORÍA PROFESIONALES	SALARIO BASE/MES	PRIMA RENDIMIENTO	PLUS SEPTIEMBRE	BRUTO ANUAL	VALOR HORA EXTRA
Personal superior técnico					
Inspector/a Pro. Jefe/a Servicio	1.257,89	450,12	925	26.545,22	18,07
Ingeniero/a Licenciado/a	1.218,26	435,06	925	25.724,77	17,52
Auxiliar Técnico-Ingeniero técnico.	1.090,29	388,03	925	23.099,82	15,71
Ayudante y Técnico Sanitario	1.014,31	357,01	925	21.494,83	14,61
Personal administrativo					
Jefe/a de sección	1.174,24	403,55	925	24.591,76	16,77
Jefe/a de negociado	1.127,83	388,04	925	23.663,08	16,12
Oficial de 1ª	1.051,93	356,98	925	22.058,59	15,01
Oficial de 2ª	1.011,05	341,47	925	21.212,86	14,42
Auxiliar	920,67	310,41	925	19.391,24	13,18
Aspirante 16 o 17 años	683,93	217,30	925	14.443,43	9,83
Personal agencia de transportes					
Encargado/a general	1.127,83	388,05	925	23.663,25	16,14
Encargado/a de almacén	1.094,89	372,54	925	22.936,39	15,64
Capataz	1.040,62	357,02	925	21.889,67	14,91
Auxiliar almacén y báscula	964,90	325,95	925	20.287,84	13,81
Mozo/a especializado/a	964,90	325,95	925	20.287,84	13,81
Personal transporte mercancías					
Jefe/a de tráfico 1ª	1.079,06	388,05	925	22.931,74	15,62
Jefe/a de tráfico 2ª	1.044,95	372,54	925	22.187,26	15,08
Jefe/a de tráfico 3ª	1.003,24	357,02	925	21.328,91	14,50
Conductor/a estatal	1.059,59	388,05	925	22.639,64	15,41
Conductor/a comarcal	1.034,11	372,54	925	22.024,67	14,97
Conductor/a local	1.030,49	357,02	925	21.737,72	14,80
Conductor/a furgoneta	961,28	325,95	925	20.233,47	13,75
Ayudante conductor/a	948,17	325,95	925	20.036,80	13,61
Mozo/a de carga y descarga	948,17	325,95	925	20.036,80	13,61

TABLAS VITORIA 2023					
GRUPOS Y CATEGORÍA PROFESIONALES	SALARIO BASE/MES	PRIMA RENDIMIENTO	PLUS SEPTIEMBRE	BRUTO ANUAL	VALOR HORA EXTRA
Personal superior técnico					
Inspector/a Pro. Jefe/a Servicio	1.289,34	461,37	1.025	27.285,73	18,52
Ingeniero/a Licenciado/a	1.248,72	445,94	1.025	26.444,76	17,96
Auxiliar Técnico-Ingeniero técnico	1.117,55	397,73	1.025	23.754,19	16,10
Ayudante y Técnico Sanitario	1.039,67	365,93	1.025	22.109,07	14,97
Personal administrativo					
Jefe/a de sección	1.203,59	413,64	1.025	25.283,43	17,19
Jefe/a de negociado	1.156,03	397,74	1.025	24.331,53	16,52
Oficial de 1ª	1.078,23	365,90	1.025	22.686,93	15,38
Oficial de 2ª	1.036,33	350,01	1.025	21.820,06	14,78
Auxiliar	943,69	318,17	1.025	19.952,90	13,51
Aspirante 16 o 17 años	701,02	222,73	1.025	14.881,39	10,08

TABLAS VITORIA 2023					
GRUPOS Y CATEGORÍA PROFESIONALES	SALARIO BASE/MES	PRIMA RENDIMIENTO	PLUS SEPTIEMBRE	BRUTO ANUAL	VALOR HORA EXTRA
Personal agencia de transportes					
Encargado/a general	1.156,03	397,76	1.025	24.331,70	16,54
Encargado/a de almacén	1.122,26	381,85	1.025	23.586,68	16,03
Capataz	1.066,64	365,95	1.025	22.513,79	15,28
Auxiliar almacén y báscula	989,03	334,10	1.025	20.871,91	14,16
Mozo/a especializado/a	989,03	334,10	1.025	20.871,91	14,16
Personal transporte mercancías					
Jefe/a de tráfico 1ª	1.106,04	397,76	1.025	23.581,91	16,01
Jefe/a de tráfico 2ª	1.071,07	381,85	1.025	22.818,82	15,46
Jefe/a de tráfico 3ª	1.028,32	365,95	1.025	21.939,00	14,86
Conductor/a estatal	1.086,08	397,76	1.025	23.282,50	15,79
Conductor/a comarcal	1.059,96	381,85	1.025	22.652,16	15,35
Conductor/a local	1.056,26	365,95	1.025	22.358,04	15,17
Conductor/a furgoneta	985,31	334,10	1.025	20.816,19	14,10
Ayudante conductor/a	971,87	334,10	1.025	20.614,59	13,95
Mozo/a de carga y descarga	971,87	334,10	1.025	20.614,59	13,95

TABLAS VITORIA 2024					
GRUPOS Y CATEGORÍA PROFESIONALES	SALARIO BASE/MES	PRIMA RENDIMIENTO	PLUS SEPTIEMBRE	BRUTO ANUAL	VALOR HORA EXTRA
Personal superior técnico					
Inspector/a Pro. Jefe/a Servicio	1.315,13	470,60	1.125	27.910,94	18,89
Ingeniero/a Licenciado/a	1.273,69	454,85	1.125	27.053,16	18,32
Auxiliar Técnico-Ingeniero técnico	1.139,90	405,69	1.125	24.308,77	16,42
Ayudante y Técnico Sanitario	1.060,46	373,25	1.125	22.630,75	15,27
Personal administrativo					
Jefe/a de sección	1.227,66	421,91	1.125	25.868,60	17,53
Jefe/a de negociado	1.179,15	405,70	1.125	24.897,66	16,85
Oficial de 1ª	1.099,79	373,22	1.125	23.220,16	15,69
Oficial de 2ª	1.057,06	357,01	1.125	22.335,96	15,08
Auxiliar	962,56	324,54	1.125	20.431,46	13,78
Aspirante 16 o 17 años	715,04	227,19	1.125	15.258,51	10,28
Personal agencia de transportes					
Encargado/a general	1.179,15	405,71	1.125	24.897,84	16,87
Encargado/a de almacén	1.144,71	389,49	1.125	24.137,91	16,35
Capataz	1.087,97	373,26	1.125	23.043,57	15,59
Auxiliar almacén y báscula	1.008,81	340,78	1.125	21.368,85	14,44
Mozo/a especializado/a	1.008,81	340,78	1.125	21.368,85	14,44
Personal transporte mercancías					
Jefe/a de tráfico 1ª	1.128,16	405,71	1.125	24.133,05	16,33
Jefe/a de tráfico 2ª	1.092,49	389,49	1.125	23.354,70	15,77
Jefe/a de tráfico 3ª	1.048,89	373,26	1.125	22.457,28	15,16
Conductor/a estatal	1.107,80	405,71	1.125	23.827,65	16,11
Conductor/a comarcal	1.081,16	389,49	1.125	23.184,71	15,66
Conductor/a local	1.077,38	373,26	1.125	22.884,70	15,47
Conductor/a furgoneta	1.005,02	340,78	1.125	21.312,01	14,38
Ayudante conductor/a	991,31	340,78	1.125	21.106,39	14,23
Mozo/a de carga y descarga	991,31	340,78	1.125	21.106,39	14,23

TABLAS VITORIA 2025					
GRUPOS Y CATEGORÍA PROFESIONALES	SALARIO BASE/MES	PRIMA RENDIMIENTO	PLUS SEPTIEMBRE	BRUTO ANUAL	VALOR HORA EXTRA
Personal superior técnico					
Inspector/a Pro. Jefe/a Servicio	1.341,43	480,01	1.225	28.546,66	19,27
Ingeniero/a Licenciado/a	1.299,16	463,95	1.225	27.671,72	18,69
Auxiliar Técnico-Ingeniero técnico	1.162,70	413,80	1.225	24.872,45	16,75
Ayudante y Técnico Sanitario	1.081,67	380,72	1.225	23.160,87	15,58
Personal administrativo					
Jefe/a de sección	1.252,22	430,35	1.225	26.463,47	17,88
Jefe/a de negociado	1.202,73	413,81	1.225	25.473,12	17,19
Oficial de 1ª	1.121,79	380,68	1.225	23.762,07	16,00
Oficial de 2ª	1.078,20	364,15	1.225	22.860,18	15,38
Auxiliar	981,81	331,03	1.225	20.917,59	14,05
Aspirante 16 o 17 años	729,35	231,73	1.225	15.641,18	10,48
Personal agencia de transportes					
Encargado/a general	1.202,73	413,82	1.225	25.473,29	17,21
Encargado/a de almacén	1.167,60	397,28	1.225	24.698,17	16,68
Capataz	1.109,73	380,73	1.225	23.581,94	15,90
Auxiliar almacén y báscula	1.028,98	347,60	1.225	21.873,72	14,73
Mozo/a especializado/a	1.028,98	347,60	1.225	21.873,72	14,73
Personal transporte mercancías					
Jefe/a de tráfico 1ª	1.150,72	413,82	1.225	24.693,21	16,65
Jefe/a de tráfico 2ª	1.114,34	397,28	1.225	23.899,29	16,09
Jefe/a de tráfico 3ª	1.069,87	380,73	1.225	22.983,93	15,46
Conductor/a estatal	1.129,96	413,82	1.225	24.381,70	16,43
Conductor/a comarcal	1.102,78	397,28	1.225	23.725,90	15,97
Conductor/a local	1.098,93	380,73	1.225	23.419,89	15,78
Conductor/a furgoneta	1.025,12	347,60	1.225	21.815,75	14,67
Ayudante conductor/a	1.011,13	347,60	1.225	21.606,01	14,51
Mozo/a de carga y descarga	1.011,13	347,60	1.225	21.606,01	14,51

TABLAS ANTIGÜEDAD VITORIA 2022					
GRUPOS Y CATEGORÍA PROFESIONALES	5 AÑOS 5 POR CIENTO	10 AÑOS 10 POR CIENTO	15 AÑOS 15 POR CIENTO	20 AÑOS 20 POR CIENTO	25 AÑOS 25 POR CIENTO
Personal superior técnico					
Inspector/a Pro. Jefe/a Servicio	62,90	125,79	188,70	251,57	314,47
Ingeniero/a Licenciado/a	60,91	121,82	182,74	243,65	304,57
Auxiliar Técnico-Ingeniero técnico	54,53	109,02	163,55	218,06	272,56
Ayudante y Técnico Sanitario	50,73	101,42	152,15	202,85	253,58
Personal administrativo					
Jefe/a de sección	58,71	117,41	176,13	234,85	293,56
Jefe/a de negociado	56,39	112,79	169,18	225,56	281,95
Oficial de 1ª	52,59	105,18	157,77	210,37	262,97
Oficial de 2ª	50,55	101,11	151,65	202,22	252,77
Auxiliar	46,02	92,07	138,09	184,14	230,16
Aspirante 16 o 17 años	34,20	68,38	102,59	136,79	171,00
Personal agencia de transportes					
Encargado/a general	56,39	112,79	169,18	225,56	281,95
Encargado/a de almacén	54,74	109,49	164,23	218,99	273,73
Capataz	52,01	104,07	156,09	208,12	260,16
Auxiliar almacén y báscula	48,24	96,50	144,74	192,97	241,23
Mozo/a especializado/a	48,24	96,50	144,74	192,97	241,23

TABLAS ANTIGÜEDAD VITORIA 2022					
GRUPOS Y CATEGORÍA PROFESIONALES	5 AÑOS 5 POR CIENTO	10 AÑOS 10 POR CIENTO	15 AÑOS 15 POR CIENTO	20 AÑOS 20 POR CIENTO	25 AÑOS 25 POR CIENTO
Personal transporte mercancías					
Jefe/a de tráfico 1ª	53,95	107,91	161,86	215,83	269,76
Jefe/a de tráfico 2ª	52,26	104,48	156,74	209,00	261,24
Jefe/a de tráfico 3ª	50,16	100,33	150,49	200,67	250,81
Conductor/a estatal	52,99	105,96	158,94	211,92	264,89
Conductor/a comarcal	51,70	103,42	155,11	206,83	258,53
Conductor/a local	51,53	103,04	154,57	206,11	257,60
Conductor/a furgoneta	48,07	96,13	144,18	192,25	240,32
Ayudante conductor/a	47,40	94,82	142,23	189,64	237,04
Mozo/a de carga y descarga	47,40	94,82	142,23	189,64	237,04

TABLAS ANTIGÜEDAD VITORIA 2023					
GRUPOS Y CATEGORÍA PROFESIONALES	5 AÑOS 5 POR CIENTO	10 AÑOS 10 POR CIENTO	15 AÑOS 15 POR CIENTO	20 AÑOS 20 POR CIENTO	25 AÑOS 25 POR CIENTO
Personal superior técnico					
Inspector/a Pro. Jefe/a Servicio	64,47	128,93	193,41	257,86	322,33
Ingeniero/a Licenciado/a	62,44	124,86	187,31	249,74	312,19
Auxiliar Técnico-Ingeniero técnico	55,89	111,74	167,64	223,51	279,38
Ayudante y Técnico Sanitario	52,00	103,96	155,96	207,92	259,92
Personal administrativo					
Jefe/a de sección	60,18	120,34	180,53	240,72	300,90
Jefe/a de negociado	57,80	115,60	173,41	231,20	289,00
Oficial de 1ª	53,91	107,81	161,72	215,63	269,54
Oficial de 2ª	51,82	103,64	155,45	207,27	259,09
Auxiliar	47,17	94,37	141,54	188,74	235,91
Aspirante 16 o 17 años	35,06	70,09	105,15	140,21	175,27
Personal agencia de transportes					
Encargado/a general	57,80	115,60	173,41	231,20	289,00
Encargado/a de almacén	56,11	112,23	168,34	224,46	280,57
Capataz	53,31	106,68	159,99	213,33	266,67
Auxiliar almacén y báscula	49,44	98,92	148,36	197,80	247,26
Mozo/a especializado/a	49,44	98,92	148,36	197,80	247,26
Personal transporte mercancías					
Jefe/a de tráfico 1ª	55,30	110,61	165,91	221,22	276,50
Jefe/a de tráfico 2ª	53,56	107,10	160,66	214,23	267,77
Jefe/a de tráfico 3ª	51,42	102,84	154,25	205,68	257,08
Conductor/a estatal	54,31	108,61	162,91	217,21	271,52
Conductor/a comarcal	53,00	106,01	158,99	212,00	265,00
Conductor/a local	52,82	105,62	158,43	211,26	264,04
Conductor/a furgoneta	49,27	98,53	147,79	197,06	246,33
Ayudante conductor/a	48,59	97,19	145,79	194,38	242,97
Mozo/a de carga y descarga	48,59	97,19	145,79	194,38	242,97

TABLAS ANTIGÜEDAD VITORIA 2024					
GRUPOS Y CATEGORÍA PROFESIONALES	5 AÑOS 5 POR CIENTO	10 AÑOS 10 POR CIENTO	15 AÑOS 15 POR CIENTO	20 AÑOS 20 POR CIENTO	25 AÑOS 25 POR CIENTO
Personal superior técnico					
Inspector/a Pro. Jefe/a Servicio	65,76	131,51	197,28	263,02	328,78
Ingeniero/a Licenciado/a	63,69	127,36	191,06	254,73	318,43
Auxiliar Técnico-Ingeniero técnico	57,01	113,98	170,99	227,98	284,97
Ayudante y Técnico Sanitario	53,04	106,04	159,08	212,08	265,12
Personal administrativo					
Jefe/a de sección	61,38	122,75	184,14	245,53	306,91
Jefe/a de negociado	58,96	117,92	176,88	235,82	294,78
Oficial de 1ª	54,98	109,97	164,95	219,95	274,93
Oficial de 2ª	52,85	105,71	158,56	211,42	264,27
Auxiliar	48,11	96,26	144,37	192,52	240,63
Aspirante 16 o 17 años	35,76	71,50	107,26	143,02	178,78
Personal agencia de transportes					
Encargado/a general	58,96	117,92	176,88	235,82	294,78
Encargado/a de almacén	57,23	114,48	171,71	228,95	286,18
Capataz	54,38	108,81	163,19	217,59	272,00
Auxiliar almacén y báscula	50,43	100,89	151,32	201,75	252,21
Mozo/a especializado/a	50,43	100,89	151,32	201,75	252,21
Personal transporte mercancías					
Jefe/a de tráfico 1ª	56,41	112,82	169,23	225,65	282,03
Jefe/a de tráfico 2ª	54,64	109,24	163,87	218,51	273,12
Jefe/a de tráfico 3ª	52,45	104,89	157,34	209,80	262,22
Conductor/a estatal	55,40	110,78	166,17	221,56	276,95
Conductor/a comarcal	54,06	108,13	162,17	216,24	270,30
Conductor/a local	53,87	107,73	161,60	215,49	269,32
Conductor/a furgoneta	50,26	100,50	150,74	201,00	251,26
Ayudante conductor/a	49,56	99,13	148,71	198,27	247,83
Mozo/a de carga y descarga	49,56	99,13	148,71	198,27	247,83

TABLAS ANTIGÜEDAD VITORIA 2025					
GRUPOS Y CATEGORÍA PROFESIONALES	5 AÑOS 5 POR CIENTO	10 AÑOS 10 POR CIENTO	15 AÑOS 15 POR CIENTO	20 AÑOS 20 POR CIENTO	25 AÑOS 25 POR CIENTO
Personal superior técnico					
Inspector/a Pro. Jefe/a Servicio	67,08	134,14	201,23	268,28	335,35
Ingeniero/a Licenciado/a	64,96	129,91	194,88	259,83	324,80
Auxiliar Técnico-Ingeniero técnico	58,15	116,26	174,41	232,54	290,67
Ayudante y Técnico Sanitario	54,10	108,16	162,26	216,32	270,42
Personal administrativo					
Jefe/a de sección	62,61	125,20	187,82	250,44	313,05
Jefe/a de negociado	60,14	120,28	180,41	240,54	300,68
Oficial de 1ª	56,08	112,17	168,25	224,35	280,43
Oficial de 2ª	53,91	107,83	161,73	215,65	269,56
Auxiliar	49,07	98,18	147,26	196,37	245,44
Aspirante 16 o 17 años	36,47	72,93	109,40	145,88	182,35
Personal agencia de transportes					
Encargado/a general	60,14	120,28	180,41	240,54	300,68
Encargado/a de almacén	58,38	116,76	175,14	233,53	291,91
Capataz	55,47	110,99	166,45	221,95	277,44
Auxiliar almacén y báscula	51,44	102,91	154,35	205,79	257,25
Mozo/a especializado/a	51,44	102,91	154,35	205,79	257,25

TABLAS ANTIGÜEDAD VITORIA 2025					
GRUPOS Y CATEGORÍA PROFESIONALES	5 AÑOS 5 POR CIENTO	10 AÑOS 10 POR CIENTO	15 AÑOS 15 POR CIENTO	20 AÑOS 20 POR CIENTO	25 AÑOS 25 POR CIENTO
Personal transporte mercancías					
Jefe/a de tráfico 1ª	57,54	115,07	172,61	230,16	287,67
Jefe/a de tráfico 2ª	55,73	111,42	167,15	222,88	278,59
Jefe/a de tráfico 3ª	53,50	106,99	160,49	213,99	267,46
Conductor/a estatal	56,51	112,99	169,49	225,99	282,49
Conductor/a comarcal	55,14	110,29	165,41	220,56	275,70
Conductor/a local	54,95	109,89	164,83	219,80	274,71
Conductor/a furgoneta	51,26	102,51	153,76	205,02	256,28
Ayudante conductor/a	50,55	101,12	151,68	202,23	252,78
Mozo/a de carga y descarga	50,55	101,12	151,68	202,23	252,78

TABLAS ANTIGÜEDAD (ANTERIOR 1994) VITORIA 2022								
GRUPOS Y CATEGORÍA PROFESIONALES	5 AÑOS 10 POR CIENTO	9 AÑOS 20 POR CIENTO	15 AÑOS 25 POR CIENTO	16 AÑOS 30 POR CIENTO	TABLA 2010	20 AÑOS 40 POR CIENTO	24 AÑOS 50 POR CIENTO	29 AÑOS 60 POR CIENTO
Personal administrativo								
Oficial de 2ª	101,11	202,21	252,76	303,31	708,37	283,36	354,19	425,03

TABLAS ANTIGÜEDAD (ANTERIOR 1994) VITORIA 2023								
GRUPOS Y CATEGORÍA PROFESIONALES	5 AÑOS 10 POR CIENTO	9 AÑOS 20 POR CIENTO	15 AÑOS 25 POR CIENTO	16 AÑOS 30 POR CIENTO	TABLA 2010	20 AÑOS 40 POR CIENTO	24 AÑOS 50 POR CIENTO	29 AÑOS 60 POR CIENTO
Personal administrativo								
Oficial de 2ª	103,64	207,26	259,08	310,90	708,37	283,36	354,19	425,03

TABLAS ANTIGÜEDAD (ANTERIOR 1994) VITORIA 2024								
GRUPOS Y CATEGORÍA PROFESIONALES	5 AÑOS 10 POR CIENTO	9 AÑOS 20 POR CIENTO	15 AÑOS 25 POR CIENTO	16 AÑOS 30 POR CIENTO	TABLA 2010	20 AÑOS 40 POR CIENTO	24 AÑOS 50 POR CIENTO	29 AÑOS 60 POR CIENTO
Personal administrativo								
Oficial de 2ª	105,71	211,41	264,26	317,12	708,37	283,36	354,19	425,03

TABLAS ANTIGÜEDAD (ANTERIOR 1994) VITORIA 2025								
GRUPOS Y CATEGORÍA PROFESIONALES	5 AÑOS 10 POR CIENTO	9 AÑOS 20 POR CIENTO	15 AÑOS 25 POR CIENTO	16 AÑOS 30 POR CIENTO	TABLA 2010	20 AÑOS 40 POR CIENTO	24 AÑOS 50 POR CIENTO	29 AÑOS 60 POR CIENTO
Personal administrativo								
Oficial de 2ª	107,82	215,63	269,55	323,46	708,37	283,36	354,19	425,03

	2022*	2023	2024	2025
Plus presencia	35,00	35,88	36,59	37,32
Plus teletrabajo	17,00	17,43	17,77	18,13

* Efectivo desde julio 2022

	2022	2023	2024	2025
Póliza de accidentes				
Por muerte	69.998,76	71.748,73	73.183,70	74.647,37
Por invalidez total o absoluta	69.998,76	71.748,73	73.183,70	74.647,37
Póliza de vida				
Por muerte	—	33.051,58	33.712,61	34.386,86
Nocturnidad	25 por ciento salario base desde 22:00 a 06:00			
Ayuda escolar				
Por hijo entre 3 y 16 años	60,00	61,50	62,73	63,98

PREMIOS PERMANENCIA EMPRESA	IMPORTE 2022*	IMPORTE 2023*	IMPORTE 2024*	IMPORTE 2025*	VACACIONES**
Premio antigüedad 15 años	167,01	170,85	174,27	177,75	2 días
Premio antigüedad 25 años	167,01	170,85	174,27	177,75	3 días
Premio antigüedad 30 años					1 día
Premio antigüedad 35 años					1 día

* Importe neto

** Vacaciones no consolidables

*** Noches de hotel por un valor de 300 euros

TABLAS PLUS FESTIVO A				
GRUPOS Y CATEGORÍA PROFESIONALES	2022	2023	2024	2025
Personal superior técnico				
Inspector/a Pro. Jefe/a Servicio	23,49	24,07	24,55	25,05
Ingeniero/a licenciado/a	22,78	23,35	23,82	24,29
Auxiliar Técnico-Ingeniero técnico	20,42	20,93	21,35	21,77
Ayudante y técnico sanitario	18,99	19,47	19,85	20,25
Personal administrativo				
Jefe/a de sección	21,80	22,35	22,79	23,25
Jefe/a de negociado	20,95	21,47	21,90	22,34
Oficial de 1ª	19,51	20,00	20,40	20,80
Oficial de 2ª	18,75	19,21	19,60	19,99
Auxiliar	17,13	17,56	17,91	18,27
Aspirante 16 o 17 años	12,78	13,10	13,36	13,63
Personal agencia de transportes				
Encargado/a general	20,98	21,50	21,93	22,37
Encargado/a de almacén	20,33	20,84	21,26	21,68
Capataz	19,38	19,86	20,26	20,67
Auxiliar almacén y báscula	17,95	18,40	18,77	19,15
Mozo/a especializado/a	17,95	18,40	18,77	19,15
Personal transporte mercancías				
Jefe/a de tráfico 1ª	20,30	20,81	21,23	21,65
Jefe/a de tráfico 2ª	19,61	20,10	20,50	20,91
Jefe/a de tráfico 3ª	18,85	19,32	19,70	20,10
Conductor/a estatal	20,03	20,53	20,94	21,36
Conductor/a comarcal	19,47	19,95	20,35	20,76
Conductor/a local	19,24	19,72	20,11	20,51
Conductor/a furgoneta	17,88	18,33	18,69	19,07
Ayudante conductor/a	17,69	18,14	18,50	18,87
Mozo/a de carga y descarga	17,69	18,14	18,50	18,87

*Importe por hora trabajada en domingos y/o días festivos + día compensación

TABLAS PLUS FESTIVO B				
GRUPOS Y CATEGORÍA PROFESIONALES	2022	2023	2024	2025
Personal superior técnico				
Inspector/a Pro. Jefe/a Servicio	31,48	32,27	32,91	33,57
Ingeniero/a Licenciado/a	30,53	31,30	31,92	32,56
Auxiliar Técnico-Ingeniero técnico.	27,37	28,05	28,61	29,18
Ayudante y Técnico Sanitario	25,45	26,09	26,61	27,14
Personal administrativo				
Jefe/a de sección	29,22	29,95	30,55	31,16
Jefe/a de negociado	28,08	28,78	29,36	29,95
Oficial de 1ª	26,15	26,80	27,34	27,89
Oficial de 2ª	25,13	25,75	26,27	26,79
Auxiliar	22,96	23,54	24,01	24,49
Aspirante 16 o 17 años	17,13	17,56	17,91	18,27

TABLAS PLUS FESTIVO B				
GRUPOS Y CATEGORÍA PROFESIONALES	2022	2023	2024	2025
Personal agencia de transportes				
Encargado/a general	28,12	28,82	29,40	29,99
Encargado/a de almacén	27,25	27,93	28,49	29,06
Capataz	25,98	26,63	27,16	27,70
Auxiliar almacén y báscula	24,06	24,67	25,16	25,66
Mozo/a especializado/a	24,06	24,67	25,16	25,66
Personal transporte mercancías				
Jefe/a de tráfico 1ª	27,21	27,89	28,45	29,02
Jefe/a de tráfico 2ª	26,28	26,94	27,48	28,03
Jefe/a de tráfico 3ª	25,26	25,89	26,41	26,94
Conductor/a estatal	26,84	27,52	28,07	28,63
Conductor/a comarcal	26,09	26,74	27,28	27,82
Conductor/a local	25,78	26,43	26,96	27,49
Conductor/a furgoneta	23,97	24,57	25,06	25,56
Ayudante conductor/a	23,72	24,31	24,80	25,29
Mozo/a de carga y descarga	23,72	24,31	24,80	25,29

*Importe por hora trabajada en domingos y/o días festivos

TABLAS PLUS DHL VITORIA 2022			
CATEGORÍAS / VALORES / 12 PAGAS	DEL 13º AL 15º MES, EL 50 POR CIENTO VALOR PLUS DHL	DEL 16º AL 18º MES, EL 75 POR CIENTO VALOR PLUS DHL	A PARTIR DEL 19º MES, EL 100 POR CIENTO VALOR PLUS DHL
Jefe de Tráfico de 2ª	65,32 euros	97,99 euros	130,65 euros
Capataz, Oficial 1ª administrativo	59,88 euros	89,82 euros	119,76 euros
Conductor Local, Oficial 2ª administrativo, Mozo Especializado	48,99 euros	73,49 euros	97,99 euros
Auxiliar administrativo, Mozo	43,55 euros	65,32 euros	87,10 euros

TABLAS PLUS DHL VITORIA 2023			
CATEGORÍAS / VALORES / 12 PAGAS	DEL 13º AL 15º MES, EL 50 POR CIENTO VALOR PLUS DHL	DEL 16º AL 18º MES, EL 75 POR CIENTO VALOR PLUS DHL	A PARTIR DEL 19º MES, EL 100 POR CIENTO VALOR PLUS DHL
Jefe de Tráfico de 2ª	66,96 euros	100,44 euros	133,92 euros
Capataz, Oficial 1ª administrativo	61,38 euros	92,07 euros	122,76 euros
Conductor Local, Oficial 2ª administrativo, Mozo Especializado	50,22 euros	75,33 euros	100,44 euros
Auxiliar administrativo, Mozo	44,64 euros	66,96 euros	89,28 euros

TABLAS PLUS DHL VITORIA 2024			
CATEGORÍAS / VALORES / 12 PAGAS	DEL 13º AL 15º MES, EL 50 POR CIENTO VALOR PLUS DHL	DEL 16º AL 18º MES, EL 75 POR CIENTO VALOR PLUS DHL	A PARTIR DEL 19º MES, EL 100 POR CIENTO VALOR PLUS DHL
Jefe de Tráfico de 2ª	68,30 euros	102,45 euros	136,59 euros
Capataz, Oficial 1ª administrativo	62,61 euros	93,91 euros	125,21 euros
Conductor Local, Oficial 2ª administrativo, Mozo Especializado	51,22 euros	76,83 euros	102,45 euros
Auxiliar administrativo, Mozo	45,53 euros	68,30 euros	91,06 euros

TABLAS PLUS DHL VITORIA 2025			
CATEGORÍAS / VALORES / 12 PAGAS	DEL 13º AL 15º MES, EL 50 POR CIENTO VALOR PLUS DHL	DEL 16º AL 18º MES, EL 75 POR CIENTO VALOR PLUS DHL	A PARTIR DEL 19º MES, EL 100 POR CIENTO VALOR PLUS DHL
Jefe de Tráfico de 2ª	69,66 euros	104,49 euros	139,33 euros
Capataz, Oficial 1ª administrativo	63,86 euros	95,79 euros	127,72 euros
Conductor Local, Oficial 2ª administrativo, Mozo Especializado	52,25 euros	78,37 euros	104,49 euros
Auxiliar administrativo, Mozo	46,44 euros	69,66 euros	92,88 euros