

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE MODELO ECONÓMICO, TURISMO Y TRABAJO

10710

Resolución del Consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo de la empresa DHL Express Spain, SL y su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears (código de convenio 07100671012020)

Antecedentes

1. El 4 de julio de 2019, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa DHL Express Spain, SL.
2. El 17 de enero de 2020, Cristina Ribalta Noguera, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la empresa DHL Express Illes Balears, SL, en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.
4. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Palma, 26 de noviembre de 2020

La directora general de Trabajo y Salud Laboral

Virginia Abraham Orte

Por delegación del consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo
(BOIB 97/2019)



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

“Preámbulo”

Las partes hacen constar expresamente que este nuevo Convenio sustituye al Convenio de DHL Express Illes Balears S.L. con número de registro 07100212012014.

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 del sector del Transporte de Mercancías por Carretera de les Illes Balears para los años 2008 - 2010 (BOIB 17 de septiembre 2008 y código de convenio nº 0700835) 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 del sector del Transporte de Mercancías por Carretera de les Illes Balears para los años 2008 - 2010 y el 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 Illes Balears, a 4 de junio 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 todos los centros de trabajo existentes o que puedan existir en el futuro de DHL EXPRESS SPAIN SLU en les Illes Balears.

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 les Illes Balears.

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 BOIB (Boletín Oficial de les Illes Balears).

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 del sector del Transporte de Mercancías por Carretera de les Illes Balears para los años 2008 - 2010 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 BALEARES SPAIN SL" de 24 de Enero 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, la empresa y la RLT.

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

*Son funciones específicas de esta Comisión:

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

Para que dicha Comisión emita dictamen y actúe en la forma reglamentaria prevista, se requerirá el acuerdo de ambas representaciones con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la jurisdicción competente. Cuando la comisión paritaria no logre en su seno acuerdos para la solución de los conflictos a ella sometidos en virtud de lo previsto en el apartado anterior, las partes se obligan a acudir a la vía establecida de mediación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB) en Palma de Mallorca, Avenida de Comte de Sallent, nº 11, 2º planta - 07003.

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. “Plus Convenio”. 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)
- c. “Plus Transporte”. Regulación según lo establecido en el “Artículo 36.- Plus de transporte” del Convenio Sectorial de Referencia,



se establece la cantidad que figura en las Tablas Salariales del presente Convenio, aplicándole un incremento salarial según el “Artículo 12. INCREMENTO SALARIAL” de este Convenio. (Por 11 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)

e. “Plus Septiembre”. Concepto salarial no absorbible ni compensable. El importe de este plus, regulado en el artículo 13, se establece en las tablas salariales del presente Convenio, aplicándole un incremento salarial según el “Artículo 12. INCREMENTO SALARIAL” de este Convenio.

f. “Plus DHL”. El presente Plus sustituye al denominado hasta la fecha como “Plus Gimnesia” 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”

g. Las partes pactan que a partir del 1 de enero de 2020, la mejora, respecto a las y los trabajadores provenientes de la empresa EAT (European Air Transport) recientemente subrogados a la empresa y en el centro de trabajo de Palma de Mallorca, canalizarles la cantidad anual total sin detrimento por ningún motivo, que percibían como “Incentivos”, suprimiendo dicho concepto. Esta canalización se realizará mediante el “Plus Ad Personam” recogido anteriormente, y en su caso por motivo de evitar tener incrementos superiores a los pactados en Convenio, mediante los pluses recogidos en el “Artículo 22” del presente Convenio.

h. Conceptos: “Plus Sábado” y “Trabajo en Domingo”, conforme a lo regulado en el artículo 22 del presente convenio.

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 Mercancías por Carretera, así como en su caso, en el Convenio Colectivo de Trabajo del sector del Transporte de Mercancías por Carretera de les Illes Balears, o acuerdos del mismo ámbito que los sustituya. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en las siguientes tablas:

Progresión entre Categorías	Tiempo de permanencia mínima en categoría inferior
De Auxiliar Administrativo a Oficial 2º Administrativo	3 años
De Mozo carga y descarga a Mozo especializado	2 años

Artículo 12. “INCREMENTO SALARIAL”

- 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 conceptos a los que no se les aplicará dicho incremento porcentual sino el siguiente incremento lineal:

- Plus Septiembre: 65 €
- Plus Quebranto Moneda: 50 €

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

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



- Incremento en 2019

(Sobre conceptos, cuantías y Tablas salariales empresa 2018) *Aplicación del 1,7 % sobre todos los conceptos, cuantías y Tablas salariales que regula el presente Convenio, exceptuando el Plus Septiembre al que no se le aplicará dicho incremento porcentual sino un incremento lineal de 70 €.

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 Plus Septiembre al que no se le aplicará dicho incremento porcentual sino un incremento lineal de 70 €.

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

- 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 Plus Septiembre al que no se le aplicará dicho incremento porcentual sino un incremento lineal de 70 €.

- 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. "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 14. "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:

- 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.
- 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 15. “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 son de aplicación los importes de este concepto recogido 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 16. “NOCTURNIDAD”

A las y los trabajadores afectados por el presente Convenio, les son de aplicación los importes recogidos en la denominada “Tabla de Nocturnidad”.

Para la adscripción de categorías no contempladas en la “Tabla de Nocturnidad”, se realizara previo acuerdo entre partes.

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

Artículo 17. “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 + Plus Convenio
---	-------------------------------------

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

Artículo 18. “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, se deberá pactar su compensación en el centro.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial desempeñarán durante la duración de su contrato la jornada estipulada en el mismo. Sin perjuicio de lo anterior, en el supuesto que por este motivo se pudiera generar un exceso de su correspondiente jornada anual, esta podrá ser compensada mediante el pago de las horas complementarias realizadas, o por compensación en tiempo retribuido.

Artículo 19. “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 20. “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.

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 21. “TRABAJO EN DÍAS FESTIVOS”

Cuando por razones organizativas y de operativa, en aquellos departamentos en que resulte necesario prestar servicio en días festivos y domingos cuando no estén incluidos en la jornada ordinaria del trabajador (en adelante, “festivos y 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 y domingos” 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 y domingos”, 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 y domingos” 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 Palma de Mallorca disfrutará de aquellas que se determinen como locales por el Excmo. Ayuntamiento de Palma de Mallorca.
4. Compensación: Las y los trabajadores afectados por el desempeño de trabajo en días “festivos y domingos”, disfrutarán un día compensatorio de vacaciones por cada festivo trabajado (excepto en los casos de sustitución de domingos habituales), además por el desempeño de trabajo en esos días, se les abonará las horas trabajadas en días “festivos y domingos”, al valor de hora ordinaria más el 10%, o parte proporcional en su caso, conforme a los importes a este respecto recogidos en las Tablas Salariales del presente Convenio.
El disfrute de los días compensatorios por trabajo en días “festivos y domingos”, 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 domingos”, 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. Las horas de trabajo realizadas en días “festivos y domingos” 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.
5. El trabajo en domingo dentro de la jornada ordinaria se regulara conforme a lo indicado en el artículo 22 del presente convenio.

Artículo 22. “TRABAJO EN FIN DE SEMANA”

Las y los trabajadores cuya jornada ordinaria, incluya la prestación de servicios en sábados, serán compensados conforme al valor ordinario más el concepto denominado “Plus Sábado” recogido en las tablas del presente convenio, no teniendo derecho al día de compensación adicional.

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

Las y los trabajadores cuya jornada ordinaria incluya la prestación de servicios en domingo, serán compensados al valor de hora ordinaria más el 10%, con el denominado “Trabajo en domingo” no teniendo derecho al día de compensación adicional.

Las y los trabajadores que por razones organizativas y de operativa, y no incluyendo su jornada ordinaria el trabajo en sábado, tengan que trabajar en sábado, serán compensados conforme al valor Hora Extra más el concepto denominado “Plus Sábado” recogido en las Tablas.

En el caso que un sábado o domingo, según el calendario laboral de aplicación, coincidiera con un día festivo se compensara conforme al artículo 21 anterior.

Sin perjuicio de lo Anterior, y de forma exclusiva para el colectivo recientemente subrogado de EAT afectado por el presente Artículo a la



firma del presente Convenio, se les aplicará los siguientes:

1. De forma transitoria la adaptación del “plus sábado” según lo recogido en el punto h) del Artículo 10 del presente convenio, la canalización pactada y su adaptación en nómina será de aplicación a partir del 1 de enero del 2020.
2. Por motivo de salvaguarda de no perjuicio de parte de su canalización salarial según el "Artículo 10" del presente Convenio, se pacta que en caso de dejar de realizar trabajo en sábados o domingos, por modificación de su jornada no acordada por escrito entre las partes, que la cantidad que viniera percibiendo por estos pluses, le será canalizada sin detrimento mediante el Plus "Ad Personam" recogido en dicho "Artículo 10".

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.

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

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

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

Motivo	Duración
A. Matrimonio del trabajador/a – Registro pareja de hecho (sólo podrá volver a ser disfrutado si han transcurrido tres años, siempre y cuando se produzca con diferente persona)	20 días naturales (inicio el 1º laborable)
B. Nacimiento de hijos/hijas, (De forma transitoria hasta igualación entre ambos progenitores)	5 días naturales (inicio el 1º día laborable)
C. Enfermedad grave, accidente, hospitalización, operación quirúrgica de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. (En los supuestos de hospitalización o necesidad de reposo domiciliario podrá disfrutarse cualquier día dentro del periodo que dure dicho supuesto)	2 días laborables
D. Fallecimiento o sepelio de cónyuge, padres/madres, hijos/hijas, hermanos/as o abuelos/as, de grado de consanguinidad	5 días naturales (inicio el 1º laborable)
E. Fallecimiento o sepelio, 1º grado afinidad.	3 días naturales (inicio el 1º laborable)
F. Fallecimiento o sepelio, 2º grado consanguinidad 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
K. Exámenes	El tiempo necesario en la forma regulada por la ley

*En el supuesto C se tendrá derecho a 4 días más de licencia cuando el supuesto se produzca fuera de la isla del domicilio de el/la trabajador/a.

En los siguientes supuestos A, B, D, E, F, G y H se tendrá:

- 1 día más cuando el desplazamiento deba efectuarse a otra isla del archipiélago balear.
- 2 días más cuando el desplazamiento sea a otra Comunidad Autónoma.
- 3 días más cuando lo sea fuera del país.

Estos días serán laborables para los apartados C, F y G, y naturales comenzando en laborable y no computando los festivos para los apartados B, D, E, y H.

* A los efectos de lo establecido en este precepto, la pareja de hecho genera los mismos derechos que el matrimonio, debiéndose estar para su conceptualización a la definición que se haga en la normativa correspondiente y siempre y cuando su reconocimiento conste en registro o documento público.

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



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.

5. El personal que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo podrá solicitar licencia sin sueldo anual por un plazo no superior a 15 días. Dicha licencia le será concedida dentro de los 15 días siguientes al de la solicitud siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

La duración acumulada de licencias no puede exceder de treinta días cada dos años.

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”

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 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”, “Plus Convenio”, “Plus Transporte” y en su caso, “Plus Ad Personam”.

<i>Causa d'incapacidad</i>		<i>Complemento</i>
Accidente de trabajo		100 % del salario por complementar
Enfermedad común	Con hospitalización	100 % del salario por complementar
	Sin hospitalización	50 % del salario por complementar el primer día
		65 % del salario por complementar del segundo día al vigésimo
		85 % del salario por complementar del vigésimo primero en adelante
Excepción: los cuatros primeros días de baja del año se complementarán al 100 % del salario por 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 periodos 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 registrarán 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/o 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 recolocará hasta en dos ocasiones, en cada periodo de 10 años, y hasta un máximo de seis meses cada una de ellas, a las y los trabajadores que realicen funciones de conductor/a con un vehículo facilitado por la empresa y/o por orden de esta, que se vean afectados por sanción administrativa que conlleve pérdida de su permiso de conducción. Y todo ello, garantizando que estas y estos trabajadores no sufrirán ningún tipo de perjuicio económico ni social.

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

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

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

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

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

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

Artículo 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 47 del Convenio Colectivo del sector del Transporte de Mercancías por Carretera de les Illes Balears para los años 2008 - 2010 (BOIB).

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 64 del Convenio

Colectivo del sector del Transporte de Mercancías por Carretera de les Illes Balears para los años 2008 - 2010 (BOIB).

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

Artículo 36. "TAMIB – TRIBUNAL DE ARBITRAJE Y MEDIACIÓN DE LAS ISLAS BALEARES"

Las partes firmantes del presente Convenio, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de mediación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB) en Palma de Mallorca, 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.

Anexo I.- Tablas Salariales

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

Tablas 2018 Convenio Illes Balears				
GRUPOS Y CATEGORÍA PROFESIONALES	SALARIO BASE/MES	PLUS DE CONVENIO	PLUS SEPTIEMBRE	SALARIO TOTAL ANUAL
GRUPO I PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO				
1. Licenciado/a e Ingeniero/a	1.876,32	281,46	515	32.881,60
2. Ingeniero técnico y Auxiliar titulado	1.749,08	262,37	515	30.686,69
3. Ayudante técnico sin titulación	1.653,17	247,98	515	29.032,34
4. Jefe/a de servicios	1.876,32	281,46	515	32.881,60
5. Inspector/a principal	1.749,08	262,37	515	30.686,69
GRUPO II PERSONAL ADMINISTRATIVO				
1. Jefe/a de sección	1.653,17	247,98	515	29.032,34
2. Jefe/a de negociado	1.557,68	233,65	515	27.385,01
3. Oficial 1ª	1.378,92	206,84	515	24.301,38
4. Oficial 2ª	1.218,51	182,77	515	21.534,16
5. Auxiliar administrativo/a	1.169,60	175,44	515	20.690,64
6. Auxiliar administrativo/a (con menos de 2 años de experiencia -máximo 1 año de contratación-)	941,68	141,25	515	16.758,92
7. Aspirante administrativo/a	760,67	114,10	515	13.636,51
GRUPO III PERSONAL DE MOVIMIENTO				
A) PERSONAL DE AGENCIAS DE TRANSPORTE				
1. Encargado/a general	1.468,09	220,22	515	25.839,68
2. Encargado/a de almacén	1.359,90	203,99	515	23.973,23
3. Capataz	1.321,84	198,29	515	23.316,93
4. Auxiliar de almacén y Basculero/a	1.225,94	183,89	515	21.662,42
5. Peón especializado/a	1.150,93	172,64	515	20.368,60
6. Peón	1.128,54	169,29	515	19.982,57
B) TRANSPORTE DE MERCANCÍAS				
1. Jefe/a de tráfico de 1ª	1.462,33	219,35	515	25.740,12
2. Jefe/a de tráfico de 2ª	1.404,66	210,70	515	24.745,28
3. Jefe/a de tráfico de 3ª	1.341,04	201,16	515	23.647,98
4. Conductor/a Mecánico/a	1.359,92	203,99	515	23.973,54
5. Conductor/a	1.279,67	191,96	515	22.589,46
6. Conductor/a de furgonetas y motocicletas	1.218,51	182,77	515	21.534,16
7. Conductor/a con menos de 2 años de experiencia (máximo 4 meses en esta categoría)	941,68	141,25	515	16.758,92
8. Ayudante	1.162,53	174,37	515	20.568,48





9. Peón especializado/a	1.150,93	172,64	515	20.368,60
10. Peón	1.128,54	169,29	515	19.982,57
PLUS DE TRANSPORTE	121,89			
QUEBRANTO DE MONEDA	265,47			
POLIZA DE ACCIDENTES				
<i>POR MUERTE</i>	16.046,17			
<i>POR INVALIDEZ ABSOLUTA Y GRAN INVALIDEZ</i>	16.046,17			

Tablas 2019 Convenio Illes Balears				
GRUPOS Y CATEGORÍA PROFESIONALES	SALARIO BASE/MES	PLUS DE CONVENIO	PLUS SEPTIEMBRE	SALARIO TOTAL ANUAL
GRUPO I PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO				
1. Licenciado/a e Ingeniero/a	1.908,21	286,24	585	33.501,83
2. Ingeniero técnico y Auxiliar titulado	1.778,81	266,83	585	31.269,61
3. Ayudante técnico sin titulación	1.681,27	252,20	585	29.587,13
4. Jefe/a de servicios	1.908,21	286,24	585	33.501,83
5. Inspector/a principal	1.778,81	266,83	585	31.269,61
GRUPO II PERSONAL ADMINISTRATIVO				
1. Jefe/a de sección	1.681,27	252,20	585	29.587,13
2. Jefe/a de negociado	1.584,16	237,62	585	27.911,80
3. Oficial 1ª	1.402,36	210,35	585	24.775,75
4. Oficial 2ª	1.239,22	185,88	585	21.961,48
5. Auxiliar administrativo/a	1.189,48	178,42	585	21.103,63
6. Auxiliar administrativo/a (con menos de 2 años de experiencia -máximo 1 año de contratación-)	957,69	143,65	585	17.105,07
7. Aspirante administrativo/a	773,60	116,04	585	13.929,58
GRUPO III PERSONAL DE MOVIMIENTO				
A) PERSONAL DE AGENCIAS DE TRANSPORTE				
1. Encargado/a general	1.493,05	223,97	585	26.340,20
2. Encargado/a de almacén	1.383,01	207,45	585	24.442,02
3. Capataz	1.344,31	201,66	585	23.774,56
4. Auxiliar de almacén y Basculero/a	1.246,78	187,02	585	22.091,93
5. Peón especializado/a	1.170,50	175,58	585	20.776,11
6. Peón	1.147,73	172,17	585	20.383,52
B) TRANSPORTE DE MERCANCÍAS				
1. Jefe/a de tráfico de 1ª	1.487,19	223,08	585	26.238,95
2. Jefe/a de tráfico de 2ª	1.428,54	214,28	585	25.227,20
3. Jefe/a de tráfico de 3ª	1.363,84	204,58	585	24.111,24
4. Conductor/a Mecánico/a	1.383,03	207,45	585	24.442,33
5. Conductor/a	1.301,42	195,23	585	23.034,73
6. Conductor/a de furgonetas y motocicletas	1.239,22	185,88	585	21.961,48
7. Conductor/a con menos de 2 años de experiencia (máximo 4 meses en esta categoría)	957,69	143,65	585	17.105,07
8. Ayudante	1.182,29	177,34	585	20.979,39
9. Peón especializado/a	1.170,50	175,58	585	20.776,11
10. Peón	1.147,73	172,17	585	20.383,52





PLUS DE TRANSPORTE	123,96			
QUEBRANTO DE MONEDA	269,99			
POLIZA DE ACCIDENTES				
<i>POR MUERTE</i>	16.318,95			
<i>POR INVALIDEZ ABSOLUTA Y GRAN INVALIDEZ</i>	16.318,95			

Tablas 2020 Convenio Illes Balears				
GRUPOS Y CATEGORÍA PROFESIONALES	SALARIO BASE/MES	PLUS DE CONVENIO	PLUS SEPTIEMBRE	SALARIO TOTAL ANUAL
GRUPO I PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO				
1. Licenciado/a e Ingeniero/a	1.936,84	290,54	655	34.065,58
2. Ingeniero técnico y Auxiliar titulado	1.805,49	270,83	655	31.799,88
3. Ayudante técnico sin titulación	1.706,49	255,98	655	30.092,16
4. Jefe/a de servicios	1.936,84	290,54	655	34.065,58
5. Inspector/a principal	1.805,49	270,83	655	31.799,88
GRUPO II PERSONAL ADMINISTRATIVO				
1. Jefe/a de sección	1.706,49	255,98	655	30.092,16
2. Jefe/a de negociado	1.607,93	241,19	655	28.391,70
3. Oficial 1ª	1.423,40	213,51	655	25.208,61
4. Oficial 2ª	1.257,81	188,67	655	22.352,13
5. Auxiliar administrativo/a	1.207,33	181,10	655	21.481,41
6. Auxiliar administrativo/a (con menos de 2 años de experiencia -máximo 1 año de contratación-)	972,05	145,80	655	17.422,87
7. Aspirante administrativo/a	785,21	117,78	655	14.199,75
GRUPO III PERSONAL DE MOVIMIENTO				
A) PERSONAL DE AGENCIAS DE TRANSPORTE				
1. Encargado/a general	1.515,44	227,33	655	26.796,53
2. Encargado/a de almacén	1.403,76	210,57	655	24.869,88
3. Capataz	1.364,48	204,68	655	24.192,40
4. Auxiliar de almacén y Basculero/a	1.265,48	189,82	655	22.484,53
5. Peón especializado/a	1.188,05	178,21	655	21.148,97
6. Peón	1.164,95	174,75	655	20.750,50
B) TRANSPORTE DE MERCANCÍAS				
1. Jefe/a de tráfico de 1ª	1.509,49	226,42	655	26.693,76
2. Jefe/a de tráfico de 2ª	1.449,96	217,49	655	25.666,83
3. Jefe/a de tráfico de 3ª	1.384,30	207,65	655	24.534,14
4. Conductor/a Mecánico/a	1.403,78	210,57	655	24.870,19
5. Conductor/a	1.320,94	198,16	655	23.441,48
6. Conductor/a de furgonetas y motocicletas	1.257,81	188,67	655	22.352,13
7. Conductor/a con menos de 2 años de experiencia (máximo 4 meses en esta categoría)	972,05	145,80	655	17.422,87
8. Ayudante	1.200,02	180,00	655	21.355,31
9. Peón especializado/a	1.188,05	178,21	655	21.148,97
10. Peón	1.164,95	174,75	655	20.750,50
PLUS DE TRANSPORTE	125,82			





QUEBRANTO DE MONEDA	274,04			
POLIZA DE ACCIDENTES				
<i>POR MUERTE</i>	16.563,74			
<i>POR INVALIDEZ ABSOLUTA Y GRAN INVALIDEZ</i>	16.563,74			

Tablas 2021 Convenio Illes Balears				
GRUPOS Y CATEGORÍA PROFESIONALES	SALARIO BASE/MES	PLUS DE CONVENIO	PLUS SEPTIEMBRE	SALARIO TOTAL ANUAL
GRUPO I PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO				
1. Licenciado/a e Ingeniero/a	1.965,89	294,89	725	34.636,74
2. Ingeniero técnico y Auxiliar titulado	1.832,58	274,89	725	32.337,05
3. Ayudante técnico sin titulación	1.732,09	259,82	725	30.603,72
4. Jefe/a de servicios	1.965,89	294,89	725	34.636,74
5. Inspector/a principal	1.832,58	274,89	725	32.337,05
GRUPO II PERSONAL ADMINISTRATIVO				
1. Jefe/a de sección	1.732,09	259,82	725	30.603,72
2. Jefe/a de negociado	1.632,04	244,81	725	28.877,75
3. Oficial 1ª	1.444,75	216,71	725	25.646,92
4. Oficial 2ª	1.276,68	191,50	725	22.747,58
5. Auxiliar administrativo/a	1.225,44	183,82	725	21.863,80
6. Auxiliar administrativo/a (con menos de 2 años de experiencia -máximo 1 año de contratación-)	986,64	147,99	725	17.744,39
7. Aspirante administrativo/a	796,98	119,54	725	14.472,92
GRUPO III PERSONAL DE MOVIMIENTO				
A) PERSONAL DE AGENCIAS DE TRANSPORTE				
1. Encargado/a general	1.538,17	230,74	725	27.258,65
2. Encargado/a de almacén	1.424,82	213,72	725	25.303,10
3. Capataz	1.384,95	207,75	725	24.615,46
4. Auxiliar de almacén y Basculero/a	1.284,46	192,67	725	22.881,98
5. Peón especializado/a	1.205,87	180,88	725	21.526,38
6. Peón	1.182,42	177,38	725	21.121,93
B) TRANSPORTE DE MERCANCÍAS				
1. Jefe/a de tráfico de 1ª	1.532,14	229,82	725	27.154,34
2. Jefe/a de tráfico de 2ª	1.471,71	220,75	725	26.112,01
3. Jefe/a de tráfico de 3ª	1.405,06	210,76	725	24.962,32
4. Conductor/a Mecánico/a	1.424,84	213,72	725	25.303,42
5. Conductor/a	1.340,76	201,13	725	23.853,27
6. Conductor/a de furgonetas y motocicletas	1.276,68	191,50	725	22.747,58
7. Conductor/a con menos de 2 años de experiencia (máximo 4 meses en esta categoría)	986,64	147,99	725	17.744,39
8. Ayudante	1.218,02	182,70	725	21.735,81
9. Peón especilizado/a	1.205,87	180,88	725	21.526,38
10. Peón	1.182,42	177,38	725	21.121,93
PLUS DE TRANSPORTE	127,70			
QUEBRANTO DE MONEDA	278,15			





POLIZA DE ACCIDENTES			
POR MUERTE	16.812,19		
POR INVALIDEZ ABSOLUTA Y GRAN INVALIDEZ	16.812,19		

Tabla 2018 "Plus DHL"	Del 13º al 15º mes, el 50% valor "Plus DHL"	Del 16º al 18º mes, el 75% valor "Plus DHL"	A partir del 19º mes, el 100% valor "Plus DHL"				
Valores 2018: /mes, x12 pagas							
Categorías							
Encargado de almacén	121,16	181,74	242,32				
Capataces, Oficial 1º Administrativo	110,15	165,22	220,30				
Oficial 2º Administrativo, Conductor, Repartidor, Peón Especializado, Conductor, Carretillero	89,86	134,79	179,72	Auxiliar Administrativo, Peón Carga y Descarga	52,17	78,26	104,35
Tabla 2019 "Plus DHL"	Del 13º al 15º mes, el 50% valor "Plus DHL"	Del 16º al 18º mes, el 75% valor "Plus DHL"	A partir del 19º mes, el 100% valor "Plus DHL"				
Valores 2019: /mes, x12 pagas							
Categorías							
Encargado de almacén	123,22	184,83	246,44				
Capataces, Oficial 1º Administrativo	112,02	168,03	224,04				
Oficial 2º Administrativo, Conductor, Repartidor, Peón Especializado, Conductor, Carretillero	91,39	137,08	182,77	Auxiliar Administrativo, Peón Carga y Descarga	53,06	79,59	106,12
Tabla 2020 "Plus DHL"	Del 13º al 15º mes, el 50% valor "Plus DHL"	Del 16º al 18º mes, el 75% valor "Plus DHL"	A partir del 19º mes, el 100% valor "Plus DHL"				
Valores 2020: /mes, x12 pagas							
Categorías							
Encargado de almacén	125,07	187,61	250,14				
Capataces, Oficial 1º Administrativo	113,70	170,55	227,40				
Oficial 2º Administrativo, Conductor, Repartidor, Peón Especializado, Conductor, Carretillero	92,76	139,14	185,51	Auxiliar Administrativo, Peón Carga y Descarga	53,86	80,79	107,71
Tabla 2021 "Plus DHL"	Del 13º al 15º mes, el 50% valor "Plus DHL"	Del 16º al 18º mes, el 75% valor "Plus DHL"	A partir del 19º mes, el 100% valor "Plus DHL"				
Valores 2021: /mes, x12 pagas							
Categorías							
Encargado de almacén	126,95	190,42	253,89				
Capataces, Oficial 1º Administrativo	115,41	173,11	230,81				
Oficial 2º Administrativo, Conductor, Repartidor, Peón Especializado, Conductor, Carretillero	94,15	141,23	188,30	Auxiliar Administrativo, Peón Carga y Descarga	54,66	82,00	109,33

https://www.caib.es/eboifront/pdf/es/2021/143/1098475





GRUPOS Y CATEGORÍA PROFESIONALES	Plus Sábado 2018	Plus Sábado 2019	Plus Sábado 2020	Plus Sábado 2021
GRUPO I PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO				
1. Licenciado/a e Ingeniero/a	0,97	0,98	1,00	1,01
2. Ingeniero técnico y Auxiliar titulado	0,90	0,92	0,93	0,95
3. Ayudante técnico sin titulación	0,86	0,87	0,88	0,90
4. Jefe/a de servicios	0,97	0,98	1,00	1,01
5. Inspector/a principal	0,90	0,92	0,93	0,95
GRUPO II PERSONAL ADMINISTRATIVO				
1. Jefe/a de sección	0,86	0,87	0,88	0,90
2. Jefe/a de negociado	0,81	0,82	0,84	0,85
3. Oficial 1ª	0,72	0,73	0,74	0,76
4. Oficial 2ª	0,64	0,65	0,66	0,67
5. Auxiliar administrativo/a	0,62	0,63	0,64	0,65
6. Auxiliar administrativo/a (con menos de 2 años de experiencia -máximo 1 año de contratación-)	0,50	0,51	0,52	0,53
7. Aspirante administrativo/a	0,42	0,42	0,43	0,43
GRUPO III PERSONAL DE MOVIMIENTO				
A) PERSONAL DE AGENCIAS DE TRANSPORTE				
1. Encargado/a general	0,77	0,78	0,79	0,80
2. Encargado/a de almacén	0,71	0,72	0,73	0,75
3. Capataz	0,69	0,70	0,72	0,73
4. Auxiliar de almacén y Basculero/a	0,65	0,66	0,67	0,68
5. Peón especializado/a	0,61	0,62	0,63	0,64
6. Peón	0,60	0,61	0,62	0,63
B) TRANSPORTE DE MERCANCÍAS				
1. Jefe/a de tráfico de 1ª	0,76	0,78	0,79	0,80
2. Jefe/a de tráfico de 2ª	0,73	0,75	0,76	0,77
3. Jefe/a de tráfico de 3ª	0,70	0,71	0,73	0,74
4. Conductor/a Mecánico/a	0,71	0,72	0,73	0,75
5. Conductor/a	0,67	0,68	0,69	0,70
6. Conductor/a de furgonetas y motocicletas	0,64	0,65	0,66	0,67
7. Conductor/a con menos de 2 años de experiencia (máximo 4 meses en esta categoría)	0,50	0,51	0,52	0,53
8. Ayudante	0,61	0,62	0,63	0,64
9. Peón especilizado/a	0,61	0,62	0,63	0,64
10. Peón	0,60	0,61	0,62	0,63

GRUPOS Y CATEGORÍA PROFESIONALES	Precio Hora Extra 2018	Precio Hora Extra 2019	Precio Hora Extra 2020	Precio Hora Extra 2021
GRUPO I PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO				
1. Licenciado/a e Ingeniero/a	19,35	19,68	19,97	20,27
2. Ingeniero técnico y Auxiliar titulado	18,09	18,40	18,67	18,95
3. Ayudante técnico sin titulación	17,14	17,43	17,69	17,96
4. Jefe/a de servicios	19,35	19,68	19,97	20,27
5. Inspector/a principal	18,09	18,40	18,67	18,95
GRUPO II PERSONAL ADMINISTRATIVO				
1. Jefe/a de sección	17,14	17,43	17,69	17,96
2. Jefe/a de negociado	16,19	16,47	16,72	16,97





3. Oficial 1ª	14,42	14,67	14,89	15,11
4. Oficial 2ª	12,84	13,05	13,25	13,45
5. Auxiliar administrativo/a	12,35	12,56	12,75	12,94
6. Auxiliar administrativo/a (con menos de 2 años de experiencia -máximo 1 año de contratación-)	10,09	10,27	10,42	10,58
7. Aspirante administrativo/a	8,30	8,44	8,57	8,70
GRUPO III PERSONAL DE MOVIMIENTO				
A) PERSONAL DE AGENCIAS DE TRANSPORTE				
1. Encargado/a general	15,31	15,57	15,80	16,04
2. Encargado/a de almacén	14,24	14,48	14,70	14,92
3. Capataz	13,86	14,09	14,31	14,52
4. Auxiliar de almacén y Basculero/a	12,91	13,13	13,33	13,53
5. Peón especializado/a	12,17	12,37	12,56	12,75
6. Peón	11,95	12,15	12,33	12,52
B) TRANSPORTE DE MERCANCÍAS				
1. Jefe/a de tráfico de 1ª	15,25	15,51	15,74	15,98
2. Jefe/a de tráfico de 2ª	14,68	14,93	15,15	15,38
3. Jefe/a de tráfico de 3ª	14,05	14,29	14,50	14,72
4. Conductor/a Mecánico/a	14,24	14,48	14,70	14,92
5. Conductor/a	13,44	13,67	13,88	14,08
6. Conductor/a de furgonetas y motocicletas	12,84	13,05	13,25	13,45
7. Conductor/a con menos de 2 años de experiencia (máximo 4 meses en esta categoría)	10,09	10,27	10,42	10,58
8. Ayudante	12,28	12,49	12,68	12,87
9. Peón especializado/a	12,17	12,37	12,56	12,75
10. Peón	11,95	12,15	12,33	12,52

Año 2018	
Puesto actual	Importe hora nocturna
OPS Local	3,72
OPS Agent	4,87
Team Leader	5,28
Supervisor	5,70
Año 2019	
Puesto actual	Importe hora nocturna
OPS Local	3,78
OPS Agent	4,95
Team Leader	5,37
Supervisor	5,80
Año 2020	
Puesto actual	Importe hora nocturna
OPS Local	3,84
OPS Agent	5,02
Team Leader	5,45
Supervisor	5,88





Año 2021	
Puesto actual	Importe hora nocturna
OPS Local	3,89
OPS Agent	5,10
Team Leader	5,54
Supervisor	5,97

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

