

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES**

Delegación Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava

Convenio colectivo para la empresa DHL Exel Supply Chain Euskal Log, SLU

Resolución del delegado territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2015-2016-2017 para la empresa DHL Exel Supply Chain Euskal Log, SLU. Código convenio número 01100572012016.

ANTECEDENTES

El día 23 de diciembre de 2015 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 23 de diciembre de 2015.

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 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (BOPV de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO

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

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 21 de marzo de 2016

El Delegado Territorial de Álava
ÁLVARO IRADIER ROSA

Artículo 1 Determinación de las partes que concertan el convenio de empresa**Artículo 2. Ámbito territorial**

El presente acuerdo se aplicará exclusivamente en el centro de trabajo en el que, DHL Exel Supply Chain Euskal Log SLU, desarrolla las actividades logísticas en Salvatierra, en la provincia de Álava.

Artículo 3. Ámbito personal

El presente convenio será de aplicación a todo el personal de la plantilla que preste sus servicios en la empresa.

Artículo 4. Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2015, siendo su duración de 3 años, por lo que su vigencia finalizará el día 31 de diciembre de 2017.

Artículo 5. Prórroga y denuncia

El presente convenio se considerará denunciado automáticamente el 31 de diciembre de 2017 y se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86,3 del ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio durante 36 meses desde que se produzca su denuncia.

Artículo 6. Prelación normativa

Las normas de este convenio se aplicarán con carácter prioritario y preferente respecto de cualquier otra norma o disposición legal. En lo no previsto será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo Estatal de Grandes Almacenes y cualquier otra norma de rango superior.

Artículo 7. Comisión paritaria

Se constituye una comisión paritaria formada por un/a representante de cada sindicato con representación en el comité y el mismo número de representantes de la empresa.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

Serán sus competencias:

- A) Interpretación de cualquier norma de este convenio colectivo.
- B) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

La comisión paritaria se reunirá siempre que 1/3 de cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

La comisión se reunirá mediante comunicación, al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee la cuestión objeto de interpretación.

Cada representación sindical así como la representación empresarial de la comisión paritaria podrá ser asistida de 2 asesores como máximo, con voz pero sin voto.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51 por ciento de los votos de cada representación.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales -PRECO II (BOPV de 4 de abril de 2000).

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y mediación del acuerdo interprofesional PRECO. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Artículo 8. Inaplicación/descuelgue de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 ET, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 ET.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional PRECO. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores y trabajadoras, y los procedimientos para la resolución de conflictos no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores y trabajadoras) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE.

Artículo 9. Naturaleza de las condiciones pactadas

Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

El presente acuerdo no supondrá disminución de las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tenga reconocidas el personal con anterioridad al mismo.

Artículo 10. Vinculación a la totalidad

Si por cualquier circunstancia se declarara nulo o inaplicable una parte del convenio colectivo ello producirá la nulidad radical de la totalidad del convenio, lo que dará lugar a la obligación de renegociar el pacto en su conjunto en el plazo de 1 mes desde la firmeza de la sentencia o resolución administrativa que determine aquella.

Artículo 11. Estructura salarial

- **Salario base:** se establece como salario base del convenio el que figura para cada categoría profesional, en la columna correspondiente en el anexo salarial. Su abono se realizará en 12 mensualidades.

- **Plus permanencia:** se establece como plus permanencia el que figura en la columna correspondiente en el anexo salarial correspondiente a la categoría profesional. Su abono se realizará en 12 mensualidades.

- **Plus mejora voluntaria:** se establece como plus mejora voluntaria el que figura en la columna correspondiente en el anexo salarial correspondiente a la categoría base. Su abono se realizará en 12 mensualidades.

- **Plus antigüedad:** se acuerda que el plus de antigüedad se rija según los criterios previstos en el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes en la categoría base. Los trabajadores y trabajadoras con categoría profesional tendrán un importe de 400 euros brutos anuales por cuatrienio mientras este importe mejore lo previsto para este concepto en el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes

- Plus nocturnidad: se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22: 00 horas y las 06: 00 horas. Su valor será de 3 euros la hora.

- Pagas extraordinarias: 2 pagas extraordinarias que se abonaran a mediados de julio y mediados de diciembre. Las cantidades a percibir en cada una de las pagas extraordinarias serán las que figuran en cada categoría profesional en la columna correspondiente en el anexo salarial.

- Paga extraordinaria de marzo: la cantidad a percibir será las que figura en cada categoría profesional en la columna correspondiente en el anexo salarial. Dicha paga extraordinaria se prorrateará en las doce mensualidades.

- Paga extraordinaria especial: la cantidad a percibir será las que figura en cada categoría profesional en la columna correspondiente en el anexo salarial. Dicha paga extraordinaria se prorrateará en las doce mensualidades.

- Plus coordinador: el personal que dentro del grupo profesional realice tareas de coordinación, percibirá 150 euros brutos al mes como complemento de puesto, en proporción al tiempo trabajado ejerciendo esas tareas durante la vigencia del convenio.

- Tanto "plus permanencia" como el "plus mejora voluntaria" se absorberán y compensarán en la misma cantidad que se incremente el salario base por los incrementos salariales previstos en el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes.

Artículo 12. Incremento salarial

Durante la vigencia del presente convenio el incremento salarial para cada uno de los años y para cada una de las categorías sobre el salario bruto anual será el siguiente:

- Base: Contratos posteriores al 2010

- Año 2015: 1.048,89 euros anuales sobre las tablas del 2014.

- Año 2016: 1.000,00 euros anuales sobre las tablas del 2015.

- Año 2017: 1.000,00 euros anuales sobre las tablas del 2016.

- Profesional: contratos anteriores al 2010

- Año 2015: 1,25 por ciento de incremento sobre las tablas del 2014.

- Año 2016: 1,50 por ciento de incremento sobre las tablas del 2015.

- Año 2017: 1,75 por ciento de incremento sobre las tablas del 2016.

Los incrementos del 2015 se aplicarán con carácter retroactivo a 1 de enero de 2015, abonándose los atrasos generados en el mes siguiente al mes de publicación en el BOTHA.

Artículo 13. Jornada anual

- La jornada anual para toda la vigencia del pacto queda establecida en 1.724 horas.

- Esto supondrá 215,5 días laborales anuales.

- Durante la vigencia del presente pacto se trabajará en un único turno completo en Nochebuena y Nochevieja. Cada empleado/a estará adscrito a una u otra jornada, en ningún caso en ambas.

- El tiempo de descanso entre la jornada, fijado en 20 minutos se considera de trabajo efectivo a todos los efectos.

- A los efectos de lo señalado en el artículo 34.2 ET, se acuerda que el 100 por ciento de la jornada se distribuirá de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma al margen de lo expresamente dispuesto en el presente convenio.

Artículo 14. Gestión de los días de “exceso”

- Una vez conocido el calendario con los festivos correspondientes al año siguiente, se establecen las semanas de 5 días completos y no coincidentes con los meses restrictivos de vacaciones.

- A partir de aquí se distribuyen por semanas las personas en exceso de la siguiente forma:

Dentro de cada semana, en función del número semanas disponibles en el año con los condicionantes establecidos en el punto uno se establecerán en torno a 3-6 personas por semana, cada una perteneciente a un grupo vacacional para el disfrute de los excesos.

En función de los días de exceso, una vez cubierto los primeros días a disfrutar por todo el personal se volverá en el mismo orden de personas a establecer en las semanas venideras los excesos pendientes, en caso de que estos superen los 5 días.

De cara a posteriores años, se realizará un giro de las personas por grupo vacacional a disfrutar los excesos. Es decir, las personas que hayan disfrutado este año los excesos en la primera semanal hábil en función del calendario, el año siguiente disfrutarán la segunda semana hábil y las personas que hayan disfrutado la última semana hábil lo harán la primera semana hábil del año siguiente.

Se habilitará la posibilidad intercambiar entre trabajadores y trabajadoras pertenecientes al mismo grupo de las semanas o días de disfrute de exceso de manera voluntaria y haciéndolo saber a la dirección de la empresa mediante escrito firmado por las personas afectadas.

La empresa se compromete a entregar los calendarios de todo el personal para el 10 de diciembre del año anterior, dándose 2 semanas de margen para realizar los posibles cambios entre trabajadores y trabajadoras del mismo grupo. Con ello el calendario del año siguiente estará cerrado para el 24 de diciembre.

Artículo 15. Flexibilidad

- Se establecen 25 horas anuales de flexibilidad de carácter “positivo”; es decir sólo podrán servir para incrementar la jornada laboral diaria de 8 a 9 horas.

- Para la activación de estas jornadas la dirección de la empresa deberá notificar a los trabajadores y trabajadoras afectados según cuadrante de previsión semanal comunicado con un preaviso de 5 días.

- Para la recuperación del tiempo de flexibilidad en positivo, la dirección de la empresa preavisará con dos meses de antelación sobre las semanas en que se pueden coger las horas/jornadas de flexibilidad generadas.

- A la hora de activar las personas que tienen que prolongar su jornada una hora más se tendrá como criterio que no podrá existir una diferencia mayor al 25 por ciento entre aquella que tenga el mayor número de horas ya realizadas y la que tenga el menor número de horas realizadas. La concreción durante la semana de previsión se efectuará con una antelación mínima de 48 horas.

- Cada vez que se active esta flexibilidad positiva se entregará al comité de empresa una relación de toda la plantilla con las horas realizadas en cómputo anual.

Artículo 16. Sábados

- Se podrán activar tres sábados al año por cada miembro de la plantilla para trabajar en turno completo de mañana.

- El preaviso con el que tendrá que cumplir la dirección de la empresa para activar dichas jornadas en sábado será de diez días, si no se cumple con este preaviso no será obligatorio acudir a trabajar dicho sábado.

• A la hora de definir qué personal tiene que acudir a trabajar el sábado que se active se seguirán las siguientes pautas:

– La dirección de la empresa expondrá en el tablón de anuncios la relación nominal de la plantilla convocada a trabajar el sábado activado, cumpliendo el preaviso de los diez días.

– Si alguna de las personas convocadas no pudiera asistir ese sábado a trabajar deberá buscar otra persona con el mismo conocimiento del proceso que se trabajará en dicho sábado. Para la persona sustituyente se tendrá en cuenta que se le ha preavisado dentro del preaviso pactado

– Una vez activado el primer sábado, a la hora de realizar los siguientes listados de plantilla obligada a acudir en sábado activado se tendrá en cuenta que no podrá existir una diferencia mayor al 25 por ciento entre aquella que tenga el mayor número de sábados ya realizados y la que tenga el menor número de sábados realizados.

• No se activarán sábados cuando el lunes siguiente el viernes anterior tengan carácter de festivo.

• No podrán ser convocadas a trabajar en sábado aquellas personas que estén disfrutando en la semana en curso de vacaciones o excesos.

• La compensación por dichos sábados será en modalidad de descanso, generándose jornada y media de descanso por cada jornada de sábado efectivamente trabajada.

• Una vez trabajado un sábado se tendrán 365 días para el disfrute generado por ese día, siendo acumulable el disfrute generado por varios sábados.

• A la hora de disfrutar el tiempo generado por la activación de los sábados se seguirán las siguientes pautas:

– La persona que quiera disfrutar del tiempo generado notificará mediante formulario y con un preaviso de 5 días la petición de disfrute en una fecha señalada. Esto no significa que si no se cumple con el preaviso la dirección de la empresa pueda atender la petición.

– Podrán coincidir hasta un máximo de 2 personas por turno fuera de los meses de Semana Santa, julio, octubre y diciembre. Esto no implica que si se supera este número la dirección de la empresa pueda aumentar dicho número.

– La dirección de la empresa contestará a dicha solicitud en un tiempo máximo de 24 horas desde presentada la solicitud, respondiendo de manera positiva o negativa a la petición. En caso de resultar la respuesta de la dirección de la empresa en sentido de no otorgamiento de la fecha solicitada, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a solicitar los formularios de las otras peticiones realizadas que le impiden el disfrute de la fecha solicitada.

– La dirección de la empresa sólo podrá negar el disfrute, cuando se exceda el número máximo anteriormente señala y no por otras causas.

– Los formularios para la solicitud del disfrute generado por los sábados serán realizados por la dirección de la empresa con la aprobación del comité.

• Cada vez que se activen estas jornadas en sábado se entregará al comité de empresa una relación de toda la plantilla con las jornadas en sábado realizadas en cómputo anual.

Artículo 17. Sábados, domingos o festivos

Por acuerdo individual y de manera voluntaria se podrá modificar el régimen de trabajo pactado para estas jornadas de acuerdo con las necesidades del servicio.

Artículo 18. Vacaciones anuales

1. El periodo de vacaciones será de 23 días laborales por año.

2. Por grupo no podrá coincidir más de 1 persona por vacaciones.

3. Una vez que un trabajador o trabajadora sea asignado a un grupo este no podrá ser cambiado de grupo salvo acuerdo expreso entre dirección de la empresa y trabajador.

3. En los siguientes meses sólo podrán solicitar vacaciones los grupos 1, 3, 5, 7, 9 y 11:

3.1. Diciembre.

4. En los siguientes meses sólo podrán solicitar vacaciones los grupos 2, 4, 6, 8, y 10:

4.1. Octubre.

5. En las siguientes quincenas sólo podrán solicitar vacaciones los grupos 1, 3, 5, 7, 9 y 11:

5.1. Del 1 al 15 en el mes de la Semana Santa ambos incluidos.

5.2. 1 al 15 de julio, ambos incluidos.

6. En las siguientes quincenas sólo podrán vacaciones los grupos 2, 4, 6, 8, y 10:

6.1. Del 16 al 30 del mes de semana santa, ambos incluidos

6.2. 16 al 30 de julio, ambos incluidos.

7. En el resto del año no habrá más limitación que la descrita en el punto 2 de este artículo.

8. En caso de que algún grupo no haya tenido en cuenta los requisitos anteriores, la empresa denegará las solicitudes de todos sus miembros y será por tanto la propia empresa la que distribuya las vacaciones según lo anterior.

9. En caso de ausencias por IT/AT en los períodos de solicitud de vacaciones, la empresa informará al trabajador/a del grupo al que pertenece. En caso de no ponerse de acuerdo con el resto de grupo y/o no solicitarlo en fecha, será a la vuelta de su ausencia cuando solicite sus vacaciones, quedando limitada por tanto su concesión a los días que queden libres según los requisitos anteriormente expuestos.

10. Se establece que los grupos que han optado este año a las vacaciones de diciembre, el año que viene optarán a octubre y viceversa. Ídem con la rotación quincenal de abril y julio.

11. El personal solicitará sus vacaciones en los modelos habituales, antes del día 6 de febrero. La empresa entregará las hojas de concesiones antes del día 28 de febrero.

12. Una vez establecidas y conocidas las fechas de vacaciones, no podrán modificarse salvo acuerdo entre las partes y con posibilidad de cambiar las fechas de vacaciones con otra u otro compañero dentro del mismo grupo vacacional y para lo que será necesario el acuerdo con la dirección de la empresa. En caso de respuesta negativa por parte de la dirección de la empresa será necesario escrito de las razones por las que no se atiende dicha solicitud.

13. Con antelación a la publicación de los turnos de vacaciones, se dará cuenta de los mismos a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 19. Horas extras

Todos los trabajadores y trabajadoras podrán realizar horas extraordinarias de carácter voluntario para dar solución a las necesidades operativas del servicio.

Las horas extras se compensarán a razón de una hora extra trabajada por dos de descanso (pudiendo la dirección de la empresa delimitar el periodo de disfrute), o en su defecto, con la contribución correspondiente.

Artículo 19 bis. Trabajos de responsabilidad superior

Cualquier trabajador/a que desempeñe una responsabilidad de superior grupo profesional le será reconocido el salario del grupo en el que está éste encuadrada, teniendo efectos desde el primer día que se desempeñen esas responsabilidades. En el caso que este hecho se produzca durante un periodo de seis meses ininterrumpidos u ocho alternos se le reconocerá de forma definitiva el grupo profesional de orden superior.

Artículo 20. Licencias y permisos

El/la trabajador/a previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario base más los complementos personales por los motivos y el tiempo siguiente:

- el tiempo necesario para asistencia médica: por el tiempo preciso y con justificación del mismo con el correspondiente visado del facultativo, cuando por razón de enfermedad del trabajador/a éste precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.

- 20 días en caso de matrimonio o pareja de hecho.

- Sólo tendrá aplicación a aquellas parejas de hecho debidamente inscritas en el registro de parejas de hecho de la CAPV.

- Al trabajador/a al que le sea concedido el disfrute del permiso por pareja de hecho no podrá volver a solicitarlo por matrimonio con la misma persona.

- 3 días por nacimiento de hijo/a o adopción, que se podrán añadir a los 13 días que contempla el permiso de paternidad en la actualidad.

- 1 día por hospitalización de parientes hasta segundo grado sin pernocta, que ha de ser el mismo día de la hospitalización.

- 3 días por enfermedad grave diagnosticada por el facultativo, hospitalización con pernocta o fallecimiento por parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- 5 días si el/la trabajador/a tuviera que desplazarse de la provincia en la que esté ubicado el centro de trabajo.

- Se podrán disfrutar los días laborables correspondiente al ingreso en días alternos, siempre y cuando el enfermo siga hospitalizado y así lo pueda justificar debidamente (se entiende por laborable todo aquel que no coincida en domingo ni festivo).

- 1 día por traslado de domicilio habitual.

- 1 día por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales y parciales de carácter oficial o académico. En el justificante que aporten deberá figurar sin excepción la fecha, hora de inicio y final del examen, lugar de realización. Asignatura y grupo en el que el alumno realiza la asignatura.

- Lactancia: el permiso de lactancia se regulará según lo establecido en el artículo 374 del ET. Los /as trabajadores/as podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, en 14 días naturales, uniéndolo al periodo de baja por maternidad. En el caso de parto múltiple los/as trabajadores/as podrán disfrutar del derecho contenido en el párrafo anterior por cada uno/a de los/as hijos/as. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

- Asuntos propios: se establecen 5 días naturales por año para atender los asuntos propios, entendiéndose por aquellos que no admitan demora, demostrada la indudable necesidad, según lo que recoge el Convenio de Grandes Almacenes en su artículo 36. H. Se mejora lo establecido en dicho artículo en lo siguiente:

- Hasta 8 horas al año para renovar documentos oficiales, con citación previa y en los casos que no se pueda posponer la cita, cambiar el turno o el día de libranza.

- Hasta 8 horas al año para acompañar al médico a hijos/as menores de 14 años.

•Todas las licencias y permisos retribuidos deberán ser correspondientemente acreditados el día de la incorporación al puesto de trabajo posterior al disfrute de la licencia o permiso. De lo contrario se tratará la licencia o permiso como de naturaleza o carácter no retribuido, siempre y cuando se acredite a posteriori a la misma.

Artículo 21. Nuevas incorporaciones

A las nuevas incorporaciones, con carácter eventual, la dirección de la empresa se compromete, en el plazo máximo de 7 días hábiles a entregar al operativo el calendario en función de su periodo de contratación.

Artículo 22. Excedencias

Se aplicará según normativa vigente en cada momento.

Artículo 23. Uniformidad y EPI-s

La dirección de la empresa se compromete a proporcionar el equipamiento necesario a todo personal.

Artículo 23 bis. Reducción de facultades por accidente o enfermedad temporal

Todo/a trabajador/a por accidente laboral o enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o psíquicas tendrá preferencia para ocupar los puestos más adecuados a sus condiciones, respetando el salario y sus complementos que tuviera acreditado antes de pasar a dicha situación si este fuera superior al salario correspondiente de su nuevo puesto de trabajo.

Artículo 24. Desplazamientos de colaboración a otros centros de trabajo del grupo

Se entenderá como servicio de desplazamiento en misión. El traslado a otro centro de trabajo de empresas, siempre y cuando estén ubicados a una distancia superior a 100 kilómetros por trayecto del centro de trabajo. En estos casos se establecen las siguientes condiciones para realizar un desplazamiento fuera de la plataforma:

- Preavisar con un mínimo de 48 horas antes de realizar el desplazamiento.
- Pactar antes la posibilidad de realizar horas extras.
- Percibir un plus de 10,00 euros/día, siempre que el desplazamiento implique un periodo continuado de más de 3 días hábiles.
- La empresa deberá poner a disposición del personal un vehículo y correr con los gastos de hospedaje y manutención al efecto.
- Se entenderá el tiempo de desplazamiento como tiempo de trabajo ordinario efectivo.

Artículo 25. Mutuas

La dirección de la empresa informará a los delegados de personal o delegados de prevención con dos meses de antelación en el caso en que la dirección del centro decida cambiar la mutua, servicio de prevención ajeno, o cambio de modalidad preventiva en el centro de trabajo.

Artículo 26. Póliza de seguro

Se establece para todos/as los/as trabajadores/as una póliza de seguro con cobertura de 38.500 euros en caso de fallecimiento o invalidez absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Artículo 27. Asambleas generales

Se establece una asignación de horas para asambleas de 8 horas por trabajador/a y turno para el periodo de vigencia del presente acuerdo.

Se entiende por hora del trabajador/a aquella asamblea que coincide con la actividad ordinaria de su turno, con independencia de si el/la trabajador/a asiste o no a la asamblea.

Se deberán solicitar por mayoría absoluta del comité de empresa, y con un preaviso mínimo de 48 horas anterior a la fecha prevista de la asamblea.

Artículo 28. Fomento del euskera

La dirección de la empresa dentro de su política de integración en el entorno se compromete a apoyar e impulsar las actividades en fomento del euskera.

Artículo 29. Entidades financieras

La dirección de la empresa se compromete a conseguir ofertas con entidades financieras y agencias de seguros, con el objeto de ofrecer a todo el personal de DHL Exel Supply Chain Euskal Log SLU, la posibilidad de ser clientes preferentes.

Artículo 30. Incapacidad temporal

La empresa abonará al trabajador/a que se encuentre en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes o profesionales un complemento hasta el 100 por ciento del salario.

Artículo 31. Contratación indefinida

Durante la vigencia del convenio, la dirección de la empresa realizará al menos tres contratos de carácter indefinido, uno por cada uno de los años.

Anexo salarial

Tabla salarial 2015

CATEGORÍA	S. BASE MES	EXTRA MARZO MES	EXTRA ESPECIAL MES	PLUS MEJORA VOLUNTARIA MES	SALARIO MES	PAGAS EXTRAS	SALARIO ANUAL
Base	871,84	78,13	78,13	65,55	1.093,75	937,50	15.000,00
CATEGORÍA	S. BASE MES	EXTRA MARZO MES	EXTRA ESPECIAL MES	PLUS PERMANENCIA MES	SALARIO MES	PAGAS EXTRAS	SALARIO ANUAL
Profesional	898,10	102,57	102,57	332,82	1.436,06	1.230,92	19.694,56

Cuatrienio: 400 euros/año por cada cuatrienio.

Plus coordinador/a: 150,00 euros/mes

Tabla salarial 2016

CATEGORÍA	S. BASE MES	EXTRA MARZO MES	EXTRA ESPECIAL MES	PLUS MEJORA VOLUNTARIA MES	SALARIO MES	PAGAS EXTRAS	SALARIO ANUAL
Base	871,84	83,33	83,33	128,15	1.166,75	999,50	16.000,00
CATEGORÍA	S. BASE MES	EXTRA MARZO MES	EXTRA ESPECIAL MES	PLUS PERMANENCIA MES	SALARIO MES	PAGAS EXTRAS	SALARIO ANUAL
Profesional	898,10	104,11	104,11	351,28	1.457,60	1.249,38	19.989,96

Cuatrienio: 400 euros/año por cada cuatrienio.

Plus coordinador/a: 150,00 euros/mes

Tabla salarial 2017

CATEGORÍA	S. BASE MES	EXTRA MARZO MES	EXTRA ESPECIAL MES	PLUS MEJORA VOLUNTARIA MES	SALARIO MES	PAGAS EXTRAS	SALARIO ANUAL
Base	871,84	88,54	88,54	190,56	1.239,58	1.062,52	17.000,00
CATEGORÍA	S. BASE MES	EXTRA MARZO MES	EXTRA ESPECIAL MES	PLUS PERMANENCIA MES	SALARIO MES	PAGAS EXTRAS	SALARIO ANUAL
Profesional	898,10	105,93	105,93	373,15	1.483,11	1.271,24	20.339,80

Cuatrienio: 400 euros/año por cada cuatrienio.

Plus coordinador/a: 150,00 euros/mes