



**SECCIÓN III**  
**ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO**

**Departamento de Trabajo y Justicia**

**Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia, del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Terminales Portuarias, S.L. (código de convenio 48100201012013).**

*Antecedentes*

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito por la dirección y el comité de empresa.

*Fundamentos de derecho*

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

*Segundo:* El acuerdo 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 inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

*Segundo:* Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 29 de junio de 2020.—El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea

**IV. CONVENIO COLECTIVO DE TERMINALES PORTUARIAS, S.L.,  
CENTRO DE TRABAJO DE ZIERBENA****CAPÍTULO 1****ÁMBITO DE APLICACIÓN****Artículo 1. – Determinación de las partes**

El presente Convenio Colectivo se suscribe entre la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de la empresa Terminales Portuarias, S.L. (Tepsa) en su centro de trabajo de Zierbena situado en Explanada Punta Ceballos, s/n y Punta Lucero, s/n, y la representación legal de la empresa.

**Artículo 2. – Ámbito funcional, territorial y personal**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras de la Empresa «Terminales Portuarias, S.L.» del centro de trabajo de Bilbao, ubicado en Explanada Punta Ceballos, s/n y Punta Lucero, s/n de la localidad de Zierbena, cuyos grupos profesionales estén incluidos en el presente Convenio Colectivo.

**Artículo 3. – Ámbito temporal**

El presente Convenio Colectivo tiene una duración de 1 año, extendiéndose su vigencia desde el 1 de enero a 31 de diciembre de 2020.

**Artículo 4. – Vigencia, denuncia y prórroga**

Una vez finalizada la duración pactada para el presente Convenio Colectivo, todas y cada una de las cláusulas normativas del mismo serán plenamente vigentes hasta el momento en que las partes legitimadas para ello acuerden la suscripción de un nuevo Convenio Colectivo.

La denuncia para la revisión del Convenio Colectivo podrá formularla cualquiera de las partes, por escrito razonado, en el que se detallarán los puntos objeto de revisión, que se deberá entregar a la otra parte con una antelación mínima de 3 meses a la fecha de su vencimiento.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio Colectivo o de aquellos apartados que correspondan un mes antes de finalizar la vigencia del mismo o de los apartados indicados.

Si no se realiza denuncia para la revisión del Convenio Colectivo por ninguna de las partes, este quedará prorrogado por sucesivos periodos de una anualidad.

**Artículo 5. – Vinculación a la totalidad y derecho supletorio**

Las condiciones aquí pactadas forman parte de un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En lo no previsto en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en las normas de carácter general y en el Convenio General de la Industria Química vigente en cada momento. Se mantendrán las condiciones más beneficiosas que se vengán aplicando hasta el momento.

**Artículo 6. – Garantía personal**

Todas las condiciones económicas o de otra índole contenidas en el presente Convenio Colectivo, tendrán la consideración de mínimas. Respetándose las condiciones personales que excedan de las establecidas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente ad personam.

**Artículo 7. – Inaplicación del Convenio Colectivo y Resolución de discrepancias**

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 del Estatuto del Trabajador, 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 del Estatuto del Trabajador.

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.

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 los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al Orpicce.

## CAPÍTULO 2

### COMISIÓN PARITARIA MIXTA

#### **Artículo 8. — Composición**

Ambas partes acuerdan establecer una Comisión paritaria mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio Colectivo.

La Comisión estará integrada por igual número de representantes de los Trabajadores y de la Dirección de la Terminal.

Esta Comisión podrá utilizar ocasional o permanentemente los servicios de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

#### **Artículo 9. — Funciones**

Son las funciones específicas de la Comisión Paritaria Mixta:

1. Interpretación del Convenio Colectivo.
2. A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo se pudieran suscitar en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.
3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
4. Entender e informar por escrito, de forma previa y obligatoria, antes de acudir a cualquier otra vía, sobre la interpretación de los conflictos colectivos que surjan en el centro de trabajo, por la aplicación o interpretación derivadas del Convenio Colectivo.

#### **Artículo 10. — Funcionamiento**

Cualquiera de las partes podrá convocar reunión de la Comisión Paritaria Mixta indicando explícitamente los temas que se deben abordar.

La misma deberá reunirse en un plazo no superior a 7 días, desde la convocatoria.

Las deliberaciones de la Comisión Mixta Paritaria no podrán prolongarse por un espacio superior a un mes a contar desde la primera reunión, si no existe acuerdo por las partes para prolongar dicho tiempo.

#### **Artículo 11. — Resolución de desacuerdos**

En aquellos casos en los que la Comisión Paritaria Mixta no alcance acuerdo sobre la materia de la que debía entender en el período establecido, éste será elevado al Preco —Acuerdo Interprofesional para la Solución de Conflictos Colectivos en la Comunidad Autónoma Vasca—, quedando sometidas ambas partes a los procedimientos de conciliación o mediación previstos en el mismo.



## CAPÍTULO 3

**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****Artículo 12. — Clasificación profesional**

La clasificación profesional será detallada en la tabla salarial adjunta en el anexo I.

**Artículo 13. — Período de prueba**

El período de prueba de aplicación en toda nueva contratación durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, no podrá ser superior a 6 meses.

En el supuesto en el que no se supere el período de prueba, se abonará una indemnización calculada sobre la base de 30 días de salario por año trabajado por cada día que se supere el período de prueba fijado en el CGIQ vigente en cada momento.

**Artículo 14. — Polivalencia**

Cuando a la hora de establecer la prestación laboral, en el contrato de trabajo, entre la empresa y el trabajador o trabajadora se acuerde la realización por éste o ésta de funciones propias de más de un grupo la determinación del salario a percibir se hará en base a las funciones prevalentes, esto es, las del grupo profesional superior.

Las partes negociadoras, se comprometen durante la vigencia del presente convenio a crear una comisión paritaria para estudiar el desarrollo de dicha polivalencia funcional.

**Artículo 15. — Promoción interna**

La promoción interna, inicialmente relacionada con la antigüedad, queda establecida de la siguiente manera:

- De Grupo Profesional 4 a Grupo Profesional 3, seis meses de permanencia, relacionado con el período de prueba.
- De Grupo Profesional 3 a Grupo Profesional 2, dos años de permanencia en la categoría, salvo evaluación anual desfavorable.
- De Grupo Profesional 2 a Grupo Profesional 1, cuatro años de permanencia en la categoría, salvo evaluación anual desfavorable.

Estos criterios son de aplicación para todas las áreas de trabajo, entendidas como: operaciones, administración y mantenimiento.

Las partes negociadoras, se comprometen durante la vigencia del presente convenio a crear una comisión paritaria para establecer un procedimiento de evaluación anual.

**Artículo 16. — Movilidad funcional**

Cuando por razones económicas, técnicas organizativas o de producción, la empresa promueva acogerse a la movilidad funcional, afectando a algún trabajador o grupo de trabajadores, deberá notificar al personal afectado y a la Representación Legal de los Trabajadores, tal circunstancia, así como la temporalidad de la misma y las causas que lo motivan. Dichas comunicaciones deberán realizarse en un plazo de 15 días antes de su efectividad.

Se acuerda considerar justificadas las causas motivadoras de un traslado funcional, cuando la adopción de la movilidad propuesta ayude a mejorar la situación presente de la empresa en cuanto que favorezcan su posición en el mercado o le permitan responder mejor a las exigencias del mismo.

Cuando en el proceso de formación para la promoción laboral se realicen funciones específicas del Grupo Profesional superior, no serán de aplicación los párrafos anteriores del presente artículo.

**Artículo 17. — Movilidad geográfica**

En el supuesto de que la empresa promueva el traslado geográfico de un trabajador o grupo de trabajadores al amparo del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, tal



decisión deberá ser notificada a las personas afectadas y a la Representación Legal de los Trabajadores con una antelación mínima de 40 días.

Se establecen unas cuantías mínimas compensatorias para los supuestos de traslado del trabajador del siguiente orden:

- Si el traslado es inferior a tres meses, la empresa gestionara la manutención y pernoctación de la persona o grupo de personas afectados, siendo dichos gastos a cargo de la empresa en su totalidad.
- Si por motivo de este traslado, el trabajador no pudiera disfrutar de un día semanal de permanencia en su lugar de origen, tendrá derecho a disfrutar de dos días de fiesta adicionales por cada período de treinta días en que no haya podido disfrutar de dicha permanencia.
- Si el traslado es superior a tres meses, la empresa compensará en un pago único el equivalente a una mensualidad de salario fijo.
- En el supuesto de que un traslado inicialmente previsto para tres meses tuviera que prorrogarse por encima de este período y por debajo de seis meses, el importe indicado en el párrafo anterior será calculado en proporción al tiempo efectivamente desplazado transcurrido entre el intervalo de tres y seis meses.
- En el supuesto de un traslado definitivo, la compensación económica ascendería a dos mensualidades de salario fijo.

Se acuerda considerar justificadas las causas motivadoras de un traslado geográfico, cuando la adopción de la movilidad propuesta ayude a mejorar la situación presente de la empresa en cuanto que favorezcan su posición en el mercado o le permitan responder mejor a las exigencias del mismo.

#### **Artículo 18.— *Modificación sustancial de las condiciones de trabajo***

- a) Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo sean de carácter individual o colectivo deberán ser notificadas tanto al personal afectado como a la RLT con treinta días naturales de antelación a su efectividad.
- b) En ningún caso, las modificaciones sustanciales que se produzcan durante la vigencia del presente Convenio Colectivo podrán afectar ni a la jornada laboral ni a la cuantía salarial.
- c) Sobre las causas motivadoras: En el caso de los procedimientos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, descritos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda entender justificadas las causas motivadoras de los mismos cuando la adopción de las medidas propuestas ayuden a mejorar la situación presente de la empresa en cuanto a que favorezcan su posición en el mercado o le permitan responder mejor a las exigencias del mismo.
- d) Sujetos legitimados y período de consultas.
  1. Los sujetos legitimados para negociar las modificaciones sustanciales de carácter colectivo serán de una parte, la representación libremente designada por la empresa y, de otra, la representación legal de los trabajadores de la misma.
  2. El período de consultas de dichos procesos podrá extenderse por un período no superior a treinta días naturales.
- e) Finalización del período de Consultas sin Acuerdo.

En el caso de que el período de consultas finalice sin acuerdo entre las partes, será perceptivo someterse a los procedimientos de conciliación o mediación contemplados en el Preco —Acuerdo Interprofesional para la Solución de Conflictos Colectivos en la Comunidad Autónoma Vasca— previamente a la adopción de la medida por la parte empresarial.

**Artículo 19.— *Despido colectivo***

Se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando dicha extinción de contratos afecte en los términos recogidos en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Se acuerda considerar justificadas las causas motivadoras de un despido colectivo, cuando la adopción de dicha medida ayude a mejorar la situación presente de la empresa en cuanto que favorezcan su posición en el mercado o le permitan responder mejor a las exigencias del mismo.

El procedimiento a seguir para la realización de un despido colectivo será el recogido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, siendo en todo caso el período de consultas y negociación no inferior a treinta días.

Si el período de consultas y negociación finaliza sin acuerdo entre las partes, será perceptivo someterse a los procedimientos de conciliación o mediación contemplados en el Preco (Acuerdo Interprofesional para la Solución de Conflictos en la Comunidad Autónoma Vasca) previamente a la adopción de la medida por la parte empresarial.

**Artículo 20.— *Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción***

El contrato de trabajo podrá ser suspendido a iniciativa del empresario por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes particularidades:

- El período de consultas y negociación no podrá ser inferior a 15 días.
- Se acuerda considerar justificadas las causas motivadoras de un despido colectivo, cuando la adopción de dicha medida ayude a mejorar la situación presente de la empresa en cuanto que favorezcan su posición en el mercado o le permitan responder mejor a las exigencias del mismo.
- Si el período de consultas y negociación acordado terminase sin acuerdo entre las partes, las mismas, previa efectividad de la medida promovida por la parte empresarial, se someterán a los procedimientos de mediación y conciliación contemplado en el Preco (Acuerdo Interprofesional para la Solución de Conflictos Colectivos en la Comunidad Autónoma Vasca).

**Artículo 21.— *Sistemas de Turnos***

- a) El personal de Tepsa tendrá encuadrada su jornada laboral habitual en uno de los dos sistemas de turnos o no estará adscrito a ninguno de ellos.
- b) Será considerado adscrito al Turno Continuo todo aquel trabajador o trabajadora que tenga encuadrada su jornada laboral habitual en el sistema de turnos que cubre las 24 horas todos los días del año. Aplica a personal de operaciones.
- c) Será considerado adscrito al Turno Rotativo todo aquel trabajador o trabajadora que tenga encuadrada su jornada laboral habitual en el sistema de turnos que cubre, de lunes a viernes entre las 6:00 y las 22:00. Aplica tanto a personal de operaciones como de administración.
- d) Será considerado No Adscrito a Turno todo aquel trabajador o trabajadora que tenga encuadrada su jornada laboral habitual de lunes a viernes en horario de jornada partida entre las 8:00 y las 17:30 con 90 minutos para el almuerzo. Aplica tanto a personal de operaciones, mantenimiento y administración.

**Artículo 22.— *Adscripción a régimen de turnos***

- a) Si se produjera una vacante en alguno de los sistemas de turnos existentes, cualquier operario puede solicitar su adscripción a dicho sistema. Para cubrir dicha vacante, la empresa tomará en consideración criterios de experiencia (antigüedad), grupo profesional y solicitud al respecto.



- b) Si un operario adscrito a uno u otro régimen de turnos solicitara su adscripción a uno distinto al que está en el momento de la petición, la empresa atenderá su solicitud y la hará efectiva una vez designado el operario que debe sustituirle, de acuerdo con los criterios y principios indicados en párrafos anteriores.
- c) La empresa deberá comunicar a la representación de los trabajadores, con una antelación mínima de 10 días, cualquier cambio en la asignación del personal a un turno distinto al que tenga en ese momento, una vez realizada esta comunicación, la empresa comunicará al personal afectado, dicho cambio, con una antelación mínima de 30 días.
- d) La asignación a una modalidad u otra de sistema de turnos comportará la percepción exclusiva de los pluses y complementos correspondientes a la citada modalidad.
- e) Los cambios de régimen de turno se procurarán realizar, en la medida de lo posible, coincidiendo con el inicio del año natural.

#### CAPÍTULO 4

#### JORNADA DE TRABAJO

##### **Artículo 23.— Jornada laboral anual**

- a) La jornada laboral anual será de 1.728 horas para el personal No Adscrito a Turno y el adscrito a Turno Rotativo de operaciones, siendo 1.712 horas para el personal adscrito al Turno Continuo y de 1.696 para el personal de administración adscrito a Turno Rotativo.
- b) Si debido a posibles cambios de turno, la jornada excediera de las estipuladas en los párrafos anteriores, el exceso sería compensado con días de regularización de jornada a disfrutar, de común acuerdo con la empresa, dentro del primer trimestre del año siguiente. Si por el contrario o por el mismo motivo, la jornada efectivamente realizada no alcanzara la estipulada se consideraría realizada en su totalidad a 31 de diciembre del año correspondiente.

##### **Artículo 24.— Horarios**

- a) Los horarios de aplicación, para los operarios adscritos al Turno Rotativo, son los siguientes:
  - Horario A: de 6:00 a 14:00 horas de lunes a viernes.
  - Horario B: de 14:00 a 22:00 horas de lunes a viernes.La asignación a estos horarios se realizará en función del cuadrante anual que se elaborará por las partes.  
Aun no siendo un horario habitual de aplicación, la empresa tendrá la posibilidad de recuperar el horario D (de 8:00 a 18:00 horas) para nuevas necesidades operativas, siendo casos no puntuales sino sostenidos en el tiempo.  
La empresa procurará la mínima afectación al cuadrante en caso de introducir el horario D y a ser posible el inicio de su aplicación con el comienzo del año natural. Este horario dispondrá de 2:00 horas para el almuerzo, que se disfrutará entre las 12:30 horas y las 15:30 horas.  
Las regularizaciones de horas desplazadas se harán, fundamentalmente, cuando se esté asignado al horario A, avisándose antes de la finalización de la jornada del día anterior.
- b) Los horarios de aplicación, para los administrativos adscritos al Turno Rotativo, son los siguientes:
  - Horario A: de 6:00 a 14:00 horas de lunes a viernes.
  - Horario B: de 14:00 a 22:00 horas de lunes a viernes.
  - Horario D: de 8:30 a 18:00 horas de lunes a viernes.



La asignación a estos horarios se realizará en función del cuadrante anual que se elaborará por las partes.

— El horario D dispondrá de 1:30 horas para el almuerzo, que se disfrutará entre las 12:30 y las 15:30 horas.

c) Los horarios de aplicación, para los operarios y jefes de equipo adscritos al Turno Continuo, son los siguientes:

— Horario A: de 6:00 a 14:00 horas.

— Horario B: de 14:00 a 22:00 horas.

— Horario C: de 22:00 a 6:00 horas.

— Horario D: de 8:00 a 17:30 horas.

— El horario D dispondrá de 1,30 horas para el almuerzo, que se disfrutará entre las 12:30 y las 15:30 horas.

La asignación a estos horarios se realizará en función del cuadrante anual que se elaborará por las partes.

d) El horario de aplicación, para los trabajadores o trabajadoras No Adscritos a Turno es el siguiente:

— Horario D: de 8:00 a 17:30 horas de lunes a viernes.

— El horario D dispondrá de 1:30 horas para el almuerzo, que se disfrutará entre las 12:30 y las 15:30 horas.

El personal de mantenimiento, adscrito a este horario, tendrá la posibilidad de realizar horario continuado los viernes para regularizar su jornada anual, de 8:00 a 14:00 horas.

#### **Artículo 25.— Cambio de turno**

Los trabajadores y trabajadoras podrán intercambiar turno y/o guardia entre ellos en uno o varios días siempre y cuando respeten los tiempos de descanso, la normativa en general, y previo aviso y visto bueno por parte de la empresa.

#### **Artículo 26.— Trabajo en festivo**

- a) En el caso de los trabajadores a Turno Continuo, se considerarán y tratarán como festivos aquellos trabajos realizados en sábados, domingos y festivos oficiales en el tramo horario comprendido entre las 6:00 horas de cualquiera de estos días y las 6:00 horas del día siguiente.
- b) Los días 24 y 31 de diciembre la jornada finalizará a las 14:00 horas, excepto el personal de Turno Continuo asignado al horario D si lo requiere la operativa.
- c) Los días 24, 25 y 26 de diciembre, se aplicarán los siguientes horarios para el resto del personal adscrito al Turno Continuo: desde las 14:00 horas del día 24 de diciembre hasta las 6:00 horas del 26 de diciembre se considerará jornada festiva y por tanto no se incluirán en el calendario laboral de ninguno de los equipos de este régimen de turnos. Igual tratamiento se aplicará para el período comprendido entre las 14:00 horas del día 31 de diciembre y las 14:00 horas del día 1 de enero siguiente. En el caso de que tuviera que trabajarse en dichos períodos, se abonaría una compensación económica adicional a las percepciones que se devengarán por festivo, definido como Importe Festivo Navidad.
- d) El cierre de convocatoria para el preaviso en estos casos será el mismo que el establecido en el artículo 31.m) del presente Convenio.

#### **Artículo 27.— Calendario, cuadrante y vacaciones**

- a) En el Plazo de un mes a partir de la publicación oficial de los festivos anuales, donde se incluye las fiestas nacionales, autonómicas y locales, la empresa presentará, el calendario laboral para el año siguiente.



- b) El día festivo de carácter local municipal de aplicación para el centro de trabajo será el determinado oficialmente para Bilbao.
- c) Las Vacaciones anuales son de 22 días laborables.
- d) Para toda la organización laboral de la terminal, sea cual sea su funcionamiento el cuadrante laboral será publicado de forma anual, siendo aceptado por todas las partes. La empresa se compromete a tener planificadas las vacaciones anuales del personal antes del 1 de marzo, para aquellos casos que el calendario organizativo de su sistema no las incluya.
- e) Para el personal que no esté condicionado por un calendario laboral predefinido por la propia organización de su colectivo, el disfrute de las vacaciones estivales tendrá que ser disfrutada entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre, con un mínimo de coincidencia en este período de tres semanas seguidas. El resto de días se disfrutarán en cualquier período del año, siempre con el acuerdo entre empresa y trabajador.
- f) En los citados meses, deberá garantizarse que el personal de vacaciones no exceda de un 20% del total de la plantilla de operaciones, excepto en el mes de agosto, en que se podrá programar un porcentaje mayor de personal que disfrute de las vacaciones.
- g) Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

#### **Artículo 28.— *Absentismo***

Las partes acuerdan que la aplicación de lo dispuesto en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores estará vinculada al índice global de absentismo en la empresa. Para poder aplicar la citada disposición este índice global no podrá ser inferior al 5%. A los mismos efectos, las inasistencias intermitentes de la persona trabajadora no podrán ser inferiores al 30% en dos meses consecutivos o al 40% en cuatro meses alternos.

### CAPÍTULO 5

#### **FLEXIBILIDAD DE JORNADA**

#### **Artículo 29.— *Flexibilidad de jornada***

Las horas pactadas se trabajarán a lo largo del año mediante una distribución regular según los horarios y turnos fijados en este Convenio, sin que haya lugar a distribuciones irregulares de jornada más allá de las descritas en el presente capítulo. No obstante, las situaciones excepcionales que pudieran ocurrir, se resolverán mediante acuerdo entre las partes.

#### **Artículo 30.— *Corretornos***

- a) Con el objeto de garantizar la operativa de la Terminal, se establece la posibilidad de modificar el horario del personal en posición de corretornos para cubrir eventuales faltas de presencia de personal asignado a otros horarios cuando esa falta se deba a causas de fuerza mayor, permisos o licencias contempladas



- en la normativa general o en la específica del sector, incapacidades temporales, asistencia a formación planificada, etc.
- b) En operaciones se designará semanalmente como corretornos en primera posición un operador asignado al horario A del personal de operaciones a turno rotativo. Será designado asimismo como corretornos en segunda posición un operador asignado al horario B del personal de operaciones a turno rotativo, que pasará a ocupar la primera posición cuando el primer corretornos desplace realmente su jornada para sustituir las faltas de presencia previstas para esta posición, percibiendo, en esta situación, el plus de corretornos de manera íntegra.
  - c) En administración, se designará semanalmente como corretornos al administrativo asignado al horario D del personal de administración a turno rotativo, percibiendo el plus de corretornos de manera íntegra.
  - d) Se establece un Plus de Corretornos de aplicación a las personas designadas como corretornos en primera posición. Será un concepto de importe semanal cuyo valor será el fijado en la tabla salarial como Plus de Corretornos.
  - e) En el caso de que cualquiera de los corretornos de operaciones debiera cubrir una posición dentro de la organización del turno continuo, adicionalmente percibirá los pluses y complementos del turno que pasa a ocupar proporcionalmente al tiempo real designado en esta posición.
  - f) En Administración, los posibles defectos de jornada que se deriven de la realización efectiva de la función de corretornos se regularizarán preferiblemente en el tiempo de comida con un mínimo de 15 minutos y respetando una hora como mínimo para realizar el almuerzo. Dicha recuperación se realizará en un período máximo de 3 meses y de común acuerdo con la empresa.

**Artículo 31.— Horas desplazadas**

- a) Debido a la naturaleza de la actividad de la empresa, existen una serie de operaciones que ineludiblemente han de realizarse fuera de los horarios de trabajo establecidos. Por este motivo, se establece la realización de parte de la jornada anual de trabajo del personal de operaciones adscrito al turno rotativo fuera del horario normal, en horas desplazadas.
- b) Se definen como horas desplazadas todas aquellas horas de trabajo, dentro del cómputo anual, prestadas fuera del horario normal de trabajo definido por este Convenio y el cuadrante anual. Tendrán una compensación económica específica cuyo valor será el fijado en la tabla salarial como Horas Desplazadas y se regularizarán con el descanso conveniente en los plazos establecidos entre empresa y trabajadores.
- c) En la realización de horas desplazadas se deberán respetar los descansos reglamentarios.
- d) Las jornadas de trabajo en horario desplazado, deberán coincidir con los horarios establecidos de mañana, tarde y noche.
- e) Cuando la prestación de trabajo en horario desplazado se realice en sábado, domingo y/o festivo se abonarán un mínimo de 8 horas desplazadas, considerando únicamente las horas trabajadas efectivamente a efectos de horas a recuperar.
- f) En caso de que, por causas de fuerza mayor, debido a adelantos en el inicio de la operativa o retrasos en la finalización de una operación, se podrá prolongar o anticipar un máximo de dos horas el trabajo del equipo convocado.
- g) El personal que realice su jornada en fin de semana o festivos, en horario desplazado, percibirá un complemento en concepto de Almuerzo/Cena cuyo valor será el fijado en la tabla salarial.
- h) El personal del turno rotativo de operaciones tendrá definido por cuadrante unos turnos de guardia en fin de semana (sábado mañana, tarde y noche, domingo mañana, tarde y noche) y festivo (mañana, tarde y noche) en los que un operador estará en situación de disponibilidad para realizar su jornada en horario



- desplazado. La realización efectiva del trabajo en horas desplazadas, no obstante, estará sujeta a la efectiva convocatoria del o de los trabajadores según la operativa descrita en el punto m) del presente artículo.
- i) Para la realización de horas desplazadas en noches intersemanales el operador en situación de disponibilidad será el designado como segundo correturnos. La realización efectiva del trabajo en horas desplazadas, no obstante, estará sujeta a la efectiva convocatoria del o de los trabajadores según la operativa descrita en el punto m) del presente artículo.
  - j) Todos y cada uno de los trabajadores asignados al sistema de turno rotativo de operaciones devengarán mensualmente un Plus de Disponibilidad como compensación a esta situación de disponibilidad descrita en los puntos h) e i). El valor del mismo se refleja en las tablas salariales del presente Convenio bajo el epígrafe «Plus de Disponibilidad».
  - k) Con objeto de respetar los descansos reglamentarios, el personal que cubra las horas desplazadas ínter semanales en horario nocturno, si la jornada siguiente fuera en horario de tarde, ésta se iniciará 12 horas después de finalizada la última hora desplazada, trabajando las 4 últimas horas de la jornada y siendo las 4 restantes reguladas exclusivamente con las horas desplazadas generadas en fin de semana.
  - l) Se considerarán y tratarán como festivos aquellos trabajos realizados en sábados, domingos y días festivos en el tramo horario comprendido entre las 6:00 horas de cualquiera de estos días y las 6:00 horas del día siguiente. En esta situación, la jornada diaria del personal operario, no sobrepasará las 8 horas, excepto en casos de fuerza mayor o finalización inmediata de la operación, con un máximo de dos horas. El valor de las Horas Desplazadas Festivas será el fijado en la tabla salarial.
  - m) La realización efectiva de trabajo dentro del sistema de horas desplazadas quedará sujeta a la convocatoria específica del trabajador o trabajadores para el desempeño del mismo. El trabajador o trabajadores deberán ser avisados por escrito mediante convocatoria en el tablón de anuncios. Cuando el trabajador sea convocado para un día laborable, éste deberá ser preavisado como máximo a las 11:00 del mismo día al que se haya de realizar el trabajo, excepto para el lunes o primer día laborable después de un festivo que será antes de las 18:00 del día anterior. En los casos en los que el trabajo deba ser desempeñado en fin de semana, el trabajador o trabajadores convocados deberán ser convocados antes de las 18:00 del viernes inmediatamente anterior. La convocatoria deberá ser realizada por el Jefe de Operaciones, Supervisor de Operaciones en ausencia del anterior o el Jefe de Turno que en ese momento se encuentre en la Terminal en ausencia de los anteriores. Como complemento y no siendo obligatorio se enviará un mensaje mediante correo electrónico, SMS u otro medio escrito a la persona designada.
  - n) Una vez realizada la convocatoria, esta se podrá anular con un mínimo de 8 horas de antelación. En este caso se devengarán 4 horas en concepto de Espera y que quedarán valoradas en la tabla salarial, las cuales se acumularán en la compensación de 600,00 euros anuales de Horas Desplazadas.
  - ñ) La regularización por la realización de Horas Desplazadas se hará mediante la disposición de horas de descanso o de regularización de Jornada por parte del trabajador a fijar de común acuerdo con la empresa, preferiblemente antes de un mes desde su realización.
  - o) Los días u horas de regularización de Jornada resultantes de la prestación de Horas Desplazadas en noche de domingo o de festivo intersemanal deberán disfrutarse en el próximo día laboral asignado por cuadrante.



- p) Si al final del ejercicio (31 de diciembre) existiera, a nivel individual, horas desplazadas pendientes de recuperar, éstas deberán ser recuperadas dentro del primer trimestre del ejercicio siguiente.
- q) Como compromiso de mínimos establecido entre la empresa y los trabajadores, se garantizará y compensarán, independientemente de su realización, unas percepciones mínimas en concepto de Horas Desplazadas de 600 euros anuales a 31 de diciembre.
- r) Previa solicitud de la RLT, trimestralmente la empresa entregará a la representación de los trabajadores información sobre las horas desplazadas realizadas por cada operador así como sobre la situación de su regularización.
- s) El máximo de horas desplazadas a realizar al año no superarán las 80 por operador. Si por circunstancias operativas se superara éste volumen de horas desplazadas, dichas horas de exceso serán tratadas a todos los efectos como horas extraordinarias.

**Artículo 32.— Disponibilidad mantenimiento**

El personal adscrito a mantenimiento devengará un plus de disponibilidad cuyo valor será el fijado en la tabla salarial adjunta como Plus Disponibilidad Mantenimiento para compensar por trabajos que se deban realizar con motivo situaciones de urgencia como averías, tareas imprevistas o que requieran la presencia de personal de mantenimiento fuera de su horario habitual de trabajo.

## CAPÍTULO 6

**RETRIBUCIÓN SALARIAL****Artículo 33.— Sistema retributivo**

La retribución salarial aplicable al personal adscrito a este Convenio, estará formado por el Salario Base y sus complementos según se recoge en este capítulo y en las tablas salariales adjuntas (anexo I).

**Artículo 34.— Pago de salarios**

El Salario fijo anual se abonará en doce mensualidades y dos pagas extra, una en el mes de junio y otra en el mes de diciembre, estas pagas se devengarán semestralmente.

**Artículo 35.— Incremento salarial**

- a) Para el año 2020 se aplicará un incremento del 2% en todos los conceptos sobre las tablas resultantes a 31 de diciembre de 2019 y con efectos retroactivos desde 1 de enero de 2020.
- b) La antigüedad se mantiene congelada en su base de cálculo actual, siguiendo su evolución natural los trienios y quinquenios que correspondan.
- c) Los atrasos que se deriven de los acuerdos del Convenio Colectivo se abonarán como máximo a los 40 días de la firma del presente.

**Artículo 36.— Conceptos salariales**a) *Salario base*

De aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras. Su valor será el fijado en la tabla salarial adjunta.

b) *Pluses*

1. Plus Tóxico, Penoso y Peligroso: De aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras. Su valor será el fijado en la tabla salarial adjunta.

2. Plus Distancia Transporte (Desplazamiento): De aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras. Su valor será el fijado en la tabla salarial adjunta.



3. Plus Turnicidad Turno Continuo: De aplicación a cada trabajador sujeto al Sistema de turnos del Turno Continuo. Su valor será el fijado en la tabla salarial adjunta.
4. Plus Turnicidad Turno Rotativo: De aplicación a cada trabajador sujeto al Sistema de turnos del Turno Rotativo. Su valor será el fijado en la tabla salarial adjunta.
5. Plus Nocturnidad Turno Continuo: De aplicación a cada trabajador sujeto al Sistema de Turno Continuo cuando realice efectivamente su jornada habitual completa entre las 22:00 y las 6:00 horas. Su valor será el fijado en la tabla salarial adjunta.
6. Plus Festividad Turno Continuo: Será de aplicación a cada empleado sujeto al sistema de Turno Continuo cuando su jornada habitual completa se inicie entre las 6:00 horas de los sábados, domingos y festivos y finalice antes de las 6:00 horas del primer día hábil posterior a festivo. Su valor será el fijado en la tabla salarial adjunta.
7. Plus Festividad Intersemanal: Será de aplicación a cada empleado sujeto al sistema de Turno Continuo cuando su jornada habitual intersemanal completa, coincida con día festivo según el calendario oficial publicado por el Gobierno Vasco y se inicie después de las 6:00 horas del citado día festivo y finalice antes de las 6:00 horas del primer día hábil siguiente. Su valor será el fijado en la tabla salarial adjunta como Plus Festividad Intersemanal Turno Continuado. Importe adicional al Plus Festividad.
8. Importe Festivo Navidad: Será de aplicación a cada empleado sujeto al sistema de Turno Continuo cuando preste su jornada laboral completa en alguno de los turnos en festivo de navidad definido en el artículo 26.c).
9. Plus Disponibilidad: De aplicación a cada operador sujeto al Sistema de Turno Rotativo y de aplicación en los términos descritos en el artículo 31.h) Su valor será el fijado en la tabla salarial adjunta.
10. Plus Disponibilidad Mantenimiento: De aplicación a cada trabajador adscrito a mantenimiento y de aplicación en los términos descritos en el artículo 32. Su valor será el fijado en la tabla salarial adjunta.
11. Plus corretornos: De aplicación a cada trabajador sujeto al Sistema de Turno Rotativo y de aplicación en los términos descritos en el artículo 30. Será un concepto de importe semanal y su valor será el fijado en la tabla salarial adjunta.

Si el horario a cubrir está dentro de la organización del Turno Continuado adicionalmente percibirá los pluses y complementos del turno que pasa a ocupar, durante ese período en la parte proporcional al tiempo real de asignación a esta posición.

c) *Complementos*

1. Complemento de Empresa: Será un complemento de aplicación al personal de operaciones o mantenimiento. Su valor será el fijado en la tabla salarial adjunta.
2. Complemento Compensación Cambio de Sistema: Será un complemento personal no absorbible para aquellas personas adscritas al Turno Rotativo que estaban de alta en la Terminal de Bilbao con anterioridad al 1 de enero de 2009. Su valor será el fijado en la tabla salarial adjunta.
3. Complemento Jefe de Equipo Administración: Será un complemento personal para aquellas personas designadas como Jefa de Equipo de Administración. Su valor será el fijado en la tabla salarial adjunta.
4. Complemento Jefe de Equipo Operaciones: Será un complemento personal para aquellas personas designadas como Jefe de Equipo de Operaciones. Su valor será el fijado en la tabla salarial adjunta.
5. Complemento Dietas: Será de aplicación al personal que realice horario desplazado en sábados, domingos y festivos. Su valor será el fijado en la tabla salarial adjunta.

d) *Antigüedad*

De aplicación a todo el personal, la antigüedad será la definida en la tabla adjunta (anexo I).



e) *Horas desplazadas y horas de espera*

1. Horas Desplazadas: De aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras que realicen su jornada en horario desplazado definido en el artículo 31. Será un concepto de importe horario y su valor será el fijado en la tabla salarial adjunta.

2. Horas Desplazadas Festivas: De aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras que realicen su jornada en horario desplazado definido en el artículo 31 que sea recogido en este Convenio como festivo. Será un concepto de importe horario y su valor será el fijado en la tabla salarial adjunta.

3. Horas de espera: Se considerarán horas de espera aquellas fuera del horario de trabajo que no suponen trabajo efectivo por motivo de fuerza mayor, falta de materias primas, espera de barcos o camiones, etc., que no computan a efectos de jornada anual pactada.

CAPÍTULO 7

**LICENCIAS, PERMISOS Y CONCILIACIÓN  
DE LA VIDA LABORAL, SOCIAL Y FAMILIAR**

**Artículo 37.— Licencias**

El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.
2. Dos días por nacimiento de hijos/as, uno de los cuales deberá coincidir con día hábil a efectos de Registro, y que podrán ampliarse hasta cuatro en caso de intervención quirúrgica (cesárea) o enfermedad diagnosticada por facultativo, o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto. En este último supuesto se seguirá el siguiente criterio para la ampliación de dicha licencia: desplazamiento de 100 a 200 km, 1 día adicional; más de 200 km 2 días adicionales, y todo ello salvo resolución judicial en contra teniendo en cuenta la específica ubicación de la población y del centro hospitalario.
3. Dos días naturales en caso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, accidente o grave enfermedad diagnosticada por facultativo o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que podrán ampliarse hasta cuatro cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto, siguiéndose en este último caso las reglas fijadas en el apartado anterior en cuanto a las distancias y la ampliación de la licencia.
4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos del trabajador o su cónyuge en la fecha de la celebración de la ceremonia.
5. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.
7. Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Cuando para la realización del examen el trabajador tenga que realizar un desplazamiento superior a 100 kilómetros por trayecto desde su domicilio esta licencia se otorgará por el día completo.
8. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.



9. Por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo del trabajador, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral.
- A efectos del disfrute de la citada licencia se tendrán en cuenta los siguientes criterios:
- a) Que es de aplicación para el acompañamiento del cónyuge cuando reúna los restantes requisitos que se mencionan en este apartado.
  - b) Se entenderá que el cónyuge o familiar de primer grado esta «a cargo» del trabajador a efectos del acompañamiento cuando se trate de personas que presenten una necesidad real de tal acompañamiento en base a razones de edad, accidente o enfermedad que hagan que no pueda valerse por sí mismo y que no está en condiciones de acudir sólo a la visita médica.
  - c) Deberá existir convivencia del paciente en el domicilio del trabajador o situación similar que demuestre un alto grado de dependencia respecto al trabajador en su vida cotidiana y/o diaria, como pudiera ser el caso de padres de edad avanzada que permanezcan en sus domicilios o residencias geriátricas.
  - d) No se entenderá que el familiar está a cargo del trabajador cuando éste último precisase hacer un desplazamiento en los términos en que este concepto se define en el apartado 2 anterior para acompañar a su cónyuge o familiar a visita médica.
  - e) Deberá acreditarse la situación de necesidad de acompañamiento, ya sea antes o después del mismo, mediante certificación o documento oficial de facultativo que acredite que el estado o circunstancia del familiar impide que pueda acudir a la consulta sin acompañamiento por las razones indicadas.
  - f) En el caso de la edad se entenderá que existe dependencia y por tanto la necesidad de acompañamiento hasta la mayoría legal, es decir hasta los 18 años.
10. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora mientras dure el hecho causante.

En cuanto a los señalados en los números 1 a 3 del presente artículo apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Cuando el hecho causante de la licencia se produce en otro país, la licencia se ampliará a 6 días, de los que 4 serán retribuidos y 2 tendrán el carácter de licencia no retribuida y podrán prolongarse de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador con este carácter de no retribuido cuando el país en consideración y los medios de comunicación disponibles así lo exijan.

La retribución a percibir en los supuestos de licencias señalados en el presente artículo estará integrada por la totalidad de conceptos retributivos de carácter fijo a percibir por los trabajadores en jornada ordinaria y actividad normal, quedando excluidos únicamente aquellos complementos de naturaleza variable y/o que se perciban por la prestación efectiva del trabajo.

A efectos del disfrute de la licencia por hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad contemplada en el apartado tercero se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Solamente se entenderá por hospitalización la estancia en centro hospitalario, con parte de ingreso, por 24 horas o más.
- b) La asistencia o estancia de un pariente en urgencias no supone su hospitalización salvo que ésta sea superior a 24 horas y, por ello, solamente en este último



caso se genera el derecho a la licencia por hospitalización contemplada en el apartado 3º del presente artículo.

- c) Para el disfrute de la licencia será requisito indispensable entregar el correspondiente parte de ingreso en centro hospitalario del pariente del trabajador, que justifique su estancia en las dependencias del mismo.
- d) Los supuestos de hospitalización se refieren a cada una de las hospitalizaciones del familiar afectado, sin diferencia según las causas que la originan sean una misma o distintas.

En todos los supuestos de licencias contemplados en el presente artículo el inicio del disfrute de la licencia debe coincidir con el inicio del hecho causante, salvo en los casos de hospitalización en los que la licencia podrá ser disfrutada posteriormente, pero siempre y cuando en ese momento persista el hecho causante, es decir, la hospitalización del pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo disfrutarse en éste último caso, a elección del trabajador, en días sucesivos o no y siempre que medie el suficiente preaviso.

En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

En los supuestos de la licencia contemplada en el apartado 1 del presente artículo, el trabajador deberá entregar a la empresa solicitud escrita, adjuntando los documentos justificativos de su situación, en el plazo máximo de un mes contado a partir del día siguiente al de la inscripción de la unión estable, prescribiendo en caso contrario su derecho.

#### **Artículo 38.— Asistencia a consultorio médico**

Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, o personal debidamente acreditado sean o no de la Seguridad Social.

#### **Artículo 39.— Reducción de jornada por guarda legal**

El personal que cumpla los requisitos para la reducción de jornada por guarda legal, lo hará según lo establecido en los artículos 37.5 y 37.6 del Estatuto del Trabajador.

El trabajador/a podrá acordar con la empresa la realización de la reducción tomando como referencia para ello la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

#### **Artículo 40.— Flexibilidad horaria**

Los trabajadores y trabajadoras podrán disponer de común acuerdo con la empresa y siempre y cuando la operativa lo permita de cierta flexibilidad en la hora de entrada y/ o de salida al efecto de una mejor conciliación de la vida laboral y familiar.

### CAPÍTULO 8

#### PRESTACIONES DE CARÁCTER SOCIAL

#### **Artículo 41.— Incapacidad temporal**

En situación de Incapacidad Temporal, sea por contingencias comunes o por accidente laboral, la empresa complementará hasta el 100 % del salario fijo más el plus de turnicidad.

**Artículo 42.— Seguro de vida y accidente**

La empresa mantendrá, a su cargo exclusivo, un seguro de vida y accidente por un capital equivalente a una anualidad de salario fijo más el Plus de Turnicidad por cada trabajador o trabajadora adscrito al presente Convenio Colectivo.

**Artículo 43.— Premio a la vinculación**

Se establece un premio de vinculación a los diez y veinticinco años de antigüedad en Tepsa. El de los 10 años consiste en un reloj de pulsera y el de 25 años en un viaje para dos personas durante una semana, valorados según tabla del Anexo I. Dichos valores seguirán la misma evolución que la establecida para el resto de conceptos salariales.

**Artículo 44.— Ayuda escolar**

- a) Se establece una Ayuda Escolar por cada hijo escolarizado o cursando estudios en los niveles de Enseñanza Primaria (incluida) y/o Enseñanza Secundaria (incluida y superior) cuyos valores serán los fijados en la tabla salarial adjunta. Dichos valores seguirán la misma evolución que la establecida para el resto de conceptos salariales.
- b) La ayuda escolar se abonará en el mes de septiembre de cada año.

**Artículo 45.— Navidad**

Todo trabajador/a podrá recibir una Cesta de Navidad, así como tendrá derecho a asistir a los eventos sociales que la empresa disponga, como por ejemplo el evento del Olentzero, para hijos menores de 12 años.

## CAPÍTULO 9

**SEGURIDAD Y SALUD****Artículo 46.— Comité de Seguridad y Salud**

Las partes se comprometen a la creación de un Comité de Seguridad y Salud que contemple la composición y funcionamiento previsto en el artículo 66 apartado 4.1 del Capítulo IX del CGIQ excepto en lo que se refiere al número de empleados exigible del centro de trabajo.



ANEXO I
TABLAS SALARIALES

TABLAS SALARIALES PERCEPCIONES FIJAS EJERCICIO 2020
(IMPORTE EN EUROS)

Table with 10 columns: Salario base (Anual, Unidad), Tóxico P. P. (Anual, Unidad), Complem. emp. (Anual, Unidad), Plus desplaz. (Anual, Unidad), Total. Rows include OPERACIONES / MANTENIMIENTO and four professional groups.

Table with 10 columns: Salario base (Anual, Unidad), Tóxico P. P. (Anual, Unidad), Complem. emp. (Anual, Unidad), Plus desplaz. (Anual, Unidad), Total. Rows include ADMINISTRACIÓN and four professional groups.

TABLA PERCEPCIONES POR ANTIGÜEDAD

Table with 8 columns: Años, 1 trienio, 2 trienios, 2 trienios + 1 quinq., 2 trienios + 2 quinq., 2 trienios + 3 quinq., 2 trienios + 4 quinq., 2 trienios + 5 quinq. Rows include OPERACIONES / MANTENIMIENTO / ADMINISTRACIÓN and four professional groups.

TABLAS SALARIALES PERCEPCIONES VARIABLES EJERCICIO 2020
(IMPORTE EN EUROS)

Horas desplazadas y horas de espera

Table with 5 columns: Hora desplazada normal, Hora desplazada festiva, Hora espera, Horas desplazada festivo laboral. Rows include OPERACIONES and ADMINISTRACIÓN-GRUPO PROFESIONAL 1-4.

*Otras variables*

|                                    | Anual    | Unidad  |
|------------------------------------|----------|---------|
| PLUS TURNICIDAD TURNO CONTINUO     | 4.366,61 | 12,1295 |
| PLUS TURNICIDAD TURNO ROTATIVO     | 981,42   | 2,7262  |
| PLUS NOCTURNIDAD TURNO CONTINUO    |          | 30,49   |
| PLUS FESTIVIDAD TURNO CONTINUO     |          | 74,82   |
| PLUS FESTIVIDAD INTERSEMANAL       |          | 24,53   |
| IMPORTE FESTIVO NAVIDAD            |          | 245,29  |
| PLUS DISPONIBILIDAD                | 2.062,40 | 5,7289  |
| DIETAS                             |          | 20,19   |
| PLUS CORRETURNOS (importe semanal) |          | 105,67  |
| PLUS DISPONIBILIDAD MANTENIMIENTO  | 5.596,39 | 15,5455 |
| COMPLEMENTO J.E. ADMINISTRACIÓN    | 3.730,93 | 8,8832  |
| COMPLEMENTO J.E. OPERACIONES       | 5.008,85 | 11,9258 |

*Ayuda escolar*

|  | Anual  |
|--|--------|
| ENSEÑANZA PRIMARIA (incluida)              | 218,82 |
| ENSEÑANZA SECUNDARIA (incluida y superior) | 266,96 |

Nota: Por cada hijo escolarizado o cursando estudios en cualquiera de los niveles indicados.

*Premio vinculación*

|  | Anual    |
|--|----------|
| A LOS 10 AÑOS, RELOJ DE PULSERA        | 444,21   |
| A LOS 25 AÑOS, VIAJE PARA DOS PERSONAS | 2.898,31 |

## Complemento personal no absorbible

|                                    | CPNA     | Cambio Sistema | TOTAL anual |
|------------------------------------|----------|----------------|-------------|
| 3020 OCHOA VILLAGRA, JOSE FELIX    | 561,28   | 3.036,17       | 3.597,45    |
| 3043 ELCOROIRIBE QUERO, AITOR      | 280,09   |                | 280,09      |
| 3045 TAJADA SOTO, IGOR             | 1.497,84 |                | 1.497,84    |
| 3069 ENFEDAQUE GARCIA-DIEGO, MIKEL |          | 3.036,17       | 3.036,17    |
| 3071 ALDAY IZQUIERDO, LUIS         |          | 3.036,17       | 3.036,17    |
| 3020 OCHOA VILLAGRA, JOSE FELIX    | 561,28   | 3.036,17       | 3.597,45    |