

**III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS****GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Ferrovial Servicios, SA centro de trabajo logístico en Michelín-Araia**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2020-2021-2022-2023-2024 para la empresa Ferrovial Servicios, SA centro de trabajo logístico en Michelín-Araia. Código convenio número 01100671012017.

**ANTECEDENTES**

El día 19 de abril de 2021 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 marzo de 2021.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (BOPV de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro 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 y planes de igualdad del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 26 de abril de 2021

*La Delegada Territorial de Álava*  
**CARMEN DE CELIS CUEVAS**

**Convenio colectivo de la empresa Ferrovial Servicios, SA con la plantilla adscrita a los servicios de logística en el centro de almacenaje de Michelin en Araia (Álava)****Capítulo I - Disposiciones generales**

Determinación de las partes que conciertan el convenio:

Son firmantes del presente convenio por la Representación Sindical, el comité de empresa de Ferrovial Servicios, SA del Servicio de Logística en el centro de almacenaje de Michelin Araia (Álava) pertenecientes los cinco miembros al sindicato ELA y la dirección de la empresa de Ferrovial Servicios.

**Artículo 1º - Ámbito territorial**

Las disposiciones del presente convenio serán de aplicación en el centro de trabajo de la empresa Ferrovial Servicios situado en el centro de almacenaje de Michelin en Araia (Álava).

**Artículo 2º - Ámbito personal**

El presente convenio afecta al personal de plantilla perteneciente a Ferrovial Servicios del Servicio de Logística con centro de trabajo en el centro de almacenaje de Michelin en Araia (Álava).

**Artículo 3º - Ámbito funcional**

El presente convenio regula las relaciones laborales de Ferrovial Servicios y su personal laboral en el centro de trabajo anteriormente mencionado.

**Artículo 4º - Vigencia, duración y denuncia**

La duración del presente convenio será de 5 años (2020, 2021, 2022, 2023 y 2024).

El presente convenio entrará en vigor a la fecha de su publicación en el BOTA excepto en aquellos artículos que se indique a la firma del convenio de centro de trabajo, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024, no obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2020.

Finaliza la vigencia del convenio, se mantendrá su vigencia en toda su totalidad hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

La denuncia del presente convenio se realizará de manera automática a la finalización del mismo.

**Artículo 5º - Inaplicación-descuelgue de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio**

La empresa no podrá acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 Estatuto de los Trabajadores, 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 Estatuto de los Trabajadores.

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.

El sometimiento a los citados sistemas deberá ser en todo caso acordado por ambas partes, excluyéndose de forma expresa el arbitraje obligatorio.

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 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 ORPRICCE.

#### **Artículo 6º - Comisión paritaria**

Se constituye una comisión paritaria formada por los firmantes del convenio con un máximo de 6 miembros, 3 por la parte social y 3 por la parte empresarial.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días, y las cuestiones planteadas se resolverán en un plazo máximo de 10 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.

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.

Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

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).

Los miembros titulares de la comisión paritaria tendrán derecho a permiso retribuido para los días en que se reúna ésta.

#### **Artículo 7º - Derecho supletorio**

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo General de Transportes de Mercancías por Carretera y en el convenio colectivo Provincial del Sector del Transporte de Mercancías por Carretera y Agencias de Transporte de Álava vigente en cada momento.

### Capítulo II – Régimen de trabajo – Formación y contratación

#### **Artículo 8º - Jornada laboral ordinaria**

El calendario laboral del centro de trabajo se adaptará en todo caso a las necesidades del cliente.

La jornada laboral anual será de 1.688 horas de trabajo real y efectivo.

Las personas trabajadoras que presten servicios en jornada completa y continuada tendrán derecho a 30 minutos de descanso. Dicho periodo de descanso se computará como trabajo efectivo.

#### **Artículo 9º - Contratación**

A partir de la firma del convenio se generará una bolsa de trabajo con el personal contratado por la empresa mediante contratos eventuales y a través de empresas de trabajo temporal que estén dados de alta en la empresa a fecha 13 de marzo de 2021 y/o que hayan prestado servicio entre el 1 de diciembre de 2020 y el 14 de marzo de 2021.

Con las personas trabajadoras integrantes de la bolsa de trabajo se elaborará un listado ordenado de mayor a menor según las jornadas realizadas desde el 1 de diciembre de 2020 hasta el 14 de marzo de 2021.

Funcionamiento de la bolsa de trabajo:

- Para acceder a formar parte de la bolsa de trabajo, las personas trabajadoras que sean contratadas por la empresa o a través de empresas de trabajo temporal a partir de la firma del presente convenio, deberán prestar un mínimo de 30 jornadas efectivas trabajadas y se respetará los límites de la contratación establecidos en la legislación vigente.

- El orden del listado se elaborará en función del número de jornadas trabajadas.

- Las personas trabajadoras integrantes de la bolsa de trabajo serán eliminadas de la misma si:

- Son llamados en 2 ocasiones para prestar servicio en el período de un año y la persona trabajadora no acepta la contratación, excepto si se encuentra en situación de IT, maternidad, paternidad o excedencia forzosa.

- Se pasará al final del listado, cuando la persona trabajadora que sea llamada rechace la primera vez el llamamiento.

- En el caso de que la persona trabajadora sea contratada por la empresa o a través de empresas de trabajo temporal mediante un contrato de interinidad, se incorporará al equipo de trabajo y turno de la persona trabajadora objeto de la sustitución.

- En el resto de las contrataciones eventuales por la empresa o a través de empresas de trabajo temporal, se les asignará un calendario semanal, no teniendo porqué asignarse a un equipo de trabajo. Mientras la persona trabajadora esté contratada, seguirá el calendario de trabajo que se le asigne semanalmente.

- Cuando se produzca una vacante definitiva en el centro de trabajo que sea necesaria su cobertura o sea necesaria la realización de un nuevo puesto indefinido en el centro de trabajo, se ofrecerá en primer lugar a la persona trabajadora de la bolsa de trabajo que reúna la capacitación y la formación necesaria, que ocupe el primer lugar entre los que cumplan dichos requisitos. Si es rechazado por la persona, se le ofrecerá a siguiente persona que cumpla con los requisitos marcados y así sucesivamente.

- Se realizará un control mensual entre la dirección de la empresa y el comité de empresa mediante la entrega de un listado con el personal eventual contratado durante el mes y las jornadas realizadas por cada una de ellas. Si visto el listado se comprueba alguna anomalía se reunirá la dirección de la empresa y la representación de la plantilla con el fin de subsanar dicha anomalía. El funcionamiento de la bolsa de trabajo, la cual se regirá por los criterios de equidad y no discriminación.

#### **Artículo 10º - Personal contratado a través de empresas de trabajo temporal**

Las personas trabajadoras contratadas a través de empresas de trabajo temporal tendrán las mismas condiciones económicas y sociales que las personas trabajadoras contratadas directamente por la empresa, es decir su convenio de aplicación será el del centro de trabajo en toda su extensión.

#### **Artículo 11º - Regularización contratos fin de obra**

Al mes siguiente a la publicación del convenio en el BOTHA, todo el personal que se encuentre con contrato de fin de obra con una antigüedad mínima en el mismo de tres años pasará a tener la modalidad contractual de indefinido. A su vez, todo el personal que vaya llegando a los tres años de antigüedad pasará a tener la modalidad contractual indefinida.

A su vez la dirección de la empresa, cuando surja alguna vacante definitiva entre la plantilla con contrato indefinido o de fin de obra, sustituirá esa vacante definitiva con la creación de un

nuevo contrato de fin de obra entre el personal eventual ya sea personal con contrato eventual con la empresa, o a través de empresas de trabajo temporal, siguiendo los parámetros marcados en el artículo 9.

A los efectos del párrafo anterior, se considerará que existe una vacante definitiva en la empresa, cuando en el momento de producirse esta, existan en la empresa personal prestando servicio a través de empresas de trabajo temporal.

#### **Artículo 12º - Ascensos**

Cuando se genere una vacante, se procurará la cobertura interna con el personal disponible. La empresa fijará en cada caso el procedimiento para evaluar las aptitudes y actitudes de los candidatos internos, en relación con las necesarias para el puesto vacante.

La representación de los trabajadores podrá obtener los resultados de las pruebas realizadas a los candidatos presentados al puesto vacante.

La persona seleccionada estará a prueba en su nuevo puesto de trabajo durante 3 meses, después de los cuales, habiendo desarrollado su trabajo satisfactoriamente, adquirirá de forma la nueva categoría. Si esta categoría conlleva responsabilidad de mando, el día que por circunstancias que fuesen la empresa y el interesado desistieran de mutuo acuerdo de la responsabilidad del puesto, el trabajador en esta categoría dejará de percibir el complemento de mando, si lo hubiese, regresando a la categoría que ostentaba antes de su ascenso.

#### **Artículo 13º - Inclemencias meteorológicas**

Cuando por causas meteorológicas oficialmente acreditadas, se produzca un retraso a la llegada al centro de trabajo, previo justificante que así lo certifique, las horas de retraso correrán a cuenta de la empresa.

#### **Artículo 14º - Sistema de trabajo 4X8**

Las personas trabajadoras que presten servicio en el turno denominado 4x8 percibirán un plus mensual en proporción al tiempo trabajado de:

- 2021 = 50,00 euros/brutos mes.
- 2022 = 90,00 euros/brutos mes.
- 2023 = 130,00 euros/brutos mes.
- 2024 = 170,00 euros/brutos mes.

#### **Artículo 15º - Sistema de trabajo 5X8**

A partir de la firma del convenio colectivo, las personas trabajadoras necesarias para el turno 5x8 se establecerá a principios del año en base a la producción prevista por el cliente. Para el año 2021 el número de personas adscritas al 5x8 será de 10.

Si en los años siguientes, al iniciar el año la producción prevista por el cliente y tras previa justificación ante la representación de la plantilla, fuera al alza se podrán aumentar el número de personas inscritas en el turno 5x8, las cuales se situarán en dicho sistema de trabajo durante todo el año.

Si el aumento de personal adscrito al 5x8 supusiera disminución de personal indefinido en los otros sistemas de trabajo instaurados en el centro de trabajo, se cubrirán dichas plazas en primer lugar con personal voluntario. Si con el personal voluntario no fuera suficiente, será la dirección de la empresa la que a su libre criterio, determine el personal para cubrir dichas vacantes, teniendo en cuenta las limitaciones de carga así como las situaciones existentes en el centro de trabajo de medidas para la conciliación de la vida familiar.

Si el aumento de personal adscrito al 5x8 no supusiera disminución de personal indefinido en los otros sistemas de trabajo instaurados en el centro de trabajo, se cubrirán dichas plazas en primer lugar con personal voluntario. Si con el personal voluntario no fuera suficiente, se ofrecerá al personal eventual existente en el centro de trabajo en la bolsa de contratación y si aun así no fuera suficiente se realizarán nuevas contrataciones para este sistema de trabajo, teniendo en cuenta las limitaciones de carga, así como las situaciones existentes en el centro de trabajo de medidas para la conciliación de la vida familiar.

El número de personas fijadas a principios de año para el sistema de trabajo 5x8 no significa que ante periodos puntas de producción no puedan trabajar más personas en los horarios específicos del 5x8, las cuales recibirán la remuneración correspondiente junto con la parte proporcional del plus 5x8.

Si en los años siguientes, al iniciar el año la producción prevista por el cliente y tras previa justificación ante la representación de la plantilla, fuera a la baja se podrá disminuir el número de personas inscritas en el turno 5x8, a las cuales se situará en alguno de los sistemas de trabajo existentes en el centro de trabajo durante todo el año.

En primer lugar, la dirección de la empresa pedirá personal voluntario para salir del 5x8, si con el personal voluntario no fuera necesario, será la dirección de la empresa la que, a su libre criterio, determine el personal afectado, teniendo en cuenta las limitaciones de carga, así como las situaciones existentes en el centro de trabajo de medidas para la conciliación de la vida familiar.

Las personas trabajadoras que presten servicio en el turno 5x8, percibirán un plus mensual en proporción al tiempo trabajado de:

- 2021 = 85,00 euros/brutos mes.
- 2022 = 130,00 euros/brutos mes.
- 2023 = 175,00 euros/brutos mes.
- 2024 = 220,00 euros/brutos mes.

La jornada laboral anual del personal adscrito a este sistema de trabajo será de 1.592 horas.

Cambio de sistemas de trabajo.

Si dos personas trabajadoras desean intercambiar entre si el sistema de trabajo al que estén adscritos, siempre y cuando exista acuerdo entre las personas trabajadoras, y con un preaviso de 15 días a la dirección de la empresa, se podrá cambiar de sistema de trabajo, inscribiéndose en el equipo correspondiente en cada caso.

Activaciones días X:

Si, el cliente Michelin Vitoria-Gasteiz, en el taller de turismo activa alguna de las X que aparecen en su calendario, el personal de Ferrovial en el centro de trabajo en Araia que tenga en su calendario la X correspondiente a ese día y se encuentre bajo el sistema de trabajo 5x8, deberá asistir a realizar la prestación de manera obligatoria en el turno asignado.

El plazo para preavisar al personal afectado será de 48 horas desde que se haga oficial por parte de Michelin. En caso de incumplir con el tiempo de preaviso estipulado, la dirección de la empresa compensará con 25,00 euros por cada día que se retrase en el cumplimiento del preaviso.

El personal que preste servicio en días X, tendrán una compensación de dos jornadas por cada jornada de X efectivamente trabajada. Esto supondrá dos jornadas positivas en la bolsa de jornadas, cuya gestión se explica en este mismo artículo.

#### Desactivaciones de jornada ordinaria:

Cuando Michelín Vitoria-Gasteiz en su taller de turismo, desactive de trabajo incluidos en el calendario como jornada de trabajo, el personal de Ferrovial Araia que se encuentre bajo el sistema de trabajo 5x8 y en su calendario tendría asignada dicha jornada como jornada laboral, será desactivado, lo que supondrá una jornada negativa en la bolsa de jornadas que posteriormente se desarrolla.

El plazo para preavisar al personal afectado será de 48 horas desde que se haga oficial por parte de Michelín. En caso de incumplir con el tiempo de preaviso estipulado, la dirección de la empresa compensará con 25,00 euros por cada día que se retrase en el cumplimiento del preaviso.

#### Gestión bolsa de jornadas.

Se crearán dos bolsas de jornadas: una pasaremos a denominarla bolsa individual y otra se denominará bolsa colectiva.

##### • Bolsa colectiva:

Esta bolsa tendrá como límites menos doce jornadas negativas (a deber por parte del trabajador) y las más doce jornadas (a deber por parte de la empresa) por cada persona que se encuentre trabajando bajo el sistema 5x8.

Cada vez que se produzca una desactivación de jornada ordinaria, está irá a la bolsa colectiva. Si cuando se produzca este hecho la bolsa colectiva ya se encuentra en menos 12, la persona afectada comunicará a la dirección de la empresa si dicho día se deja de cobrar en la nómina del mes posterior o se descuenta de la bolsa individual.

Cada vez que se produzca una activación de día en X, una de las dos jornadas irá a la bolsa colectiva. Si cuando se produzca este hecho la bolsa colectiva ya se encuentra con más de doce, las dos jornadas que se generen al trabajar en un día X irán a la bolsa individual.

Si por cualquier circunstancia, finaliza la relación entre el trabajador/a y la empresa, en el finiquito se saldarán los días que existan en esta bolsa ya sea sumando o restando.

##### • Bolsa individual:

Cada vez que alguna de las personas asignadas al sistema de trabajo 5x8 tenga que realizar una jornada de trabajo en X y en su bolsa colectiva no se encuentre en más de doce, una de las dos jornadas irá a la bolsa individual. Si la bolsa colectiva se encuentra en más de doce, las dos jornadas generadas al trabajar en X pasarán directamente a la bolsa individual.

Si por cualquier circunstancia, finaliza la relación entre el trabajador/a con la empresa, en el finiquito se saldarán los días que existan en esta bolsa.

A la hora de disfrutar de las jornadas existentes en esta bolsa se seguirá la siguiente metodología:

- Preaviso por parte del personal con al menos 5 días del día o días a disfrutar.
- Respuesta por parte de la dirección de la empresa en 48 horas de si los días son concedidos o no.
- La única razón que podrá justificar la dirección de la empresa para no otorgar dicho día o días solicitados será la coincidencia en fecha (mismo día) con otra persona adscrita a este sistema de trabajo y habiendo sido pedidos dichos días con anterioridad.

#### **Artículo 16º - Formación**

La empresa se compromete en la incorporación de un puesto de trabajo fijo en turno de mañana que se dedique única y plenamente a formación, dicha formación será detallada de tipos:

- Polivalencia: formación de nuevos puestos de trabajo, los cuales se realizarán cuando se incorpore una nueva persona trabajadora o alguna actual cambie de puesto.

- Prevención: formación reciclada a todo el equipo para garantizar que se realizan correctamente las cargas, garantizando el uso correcto de los medios actuales y futuros de carga, movimientos correctos. El objetivo principal será velar por la salud y seguridad del trabajador en su puesto de trabajo.

Las personas trabajadoras que estén interesadas en realizar otro tipo de funciones de las que habitualmente viene realizando, lo pondrá en conocimiento del comité de empresa para que le dé traslado a la dirección con la finalidad de que se les facilite la formación para otras funciones dentro de las que la empresa presta en el centro de almacenaje de Araia.

Se formará una comisión de seguimiento entre las partes con la finalidad de velar por el cumplimiento de lo establecido en este artículo.

Mensualmente se entregará a representación de la plantilla relación del nombre de las personas formadas, formación recibida y número de horas recibidas.

### Capítulo III – Permisos

#### **Artículo 17 ° - Permisos retribuidos y licencias**

Más allá de los permisos y licencias recogidos en el convenio colectivo para las empresas del Transporte de Mercancías y Agencias de Álava vigente en cada momento, se recogen las siguientes mejoras respecto a dicho apartado:

- Previa solicitud a la empresa y posterior justificación o en la que deberá de figurar la hora en que se ha citado y la hora de salida de dicha consulta, la persona trabajadora dispondrá de 16 horas anuales retribuidas para acompañamiento a hijos/as naturales o adoptados menores de 14 años, padres, suegros y cónyuges, a consulta médica en centros públicos de salud de la Seguridad Social, por el tiempo indispensable para dicho acompañamiento, siempre y cuando dicha consulta coincida con la jornada laboral del trabajador.

- En caso de hospitalización de cónyuge, padres-madres, suegro/a o hijos/as, las personas trabajadoras previo aviso y posterior justificación documental suficiente, dispondrán de 3 días laborables consecutivos o alternos a elección de la persona trabajadora, que podrán utilizarse bien al principio de la hospitalización o mientras dure ésta. En caso de elegir días alternos se justificará que cada día que se disfruta existe el hecho causante de la licencia.

- Por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a acumular al permiso de maternidad, a la finalización del mismo correspondiéndole 15 días laborables consecutivos, en este caso se disfrutará inmediatamente después de la baja maternal y en su totalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen. Si con posterioridad al disfrute de la acumulación de la hora de lactancia aquí regulada, quien la hubiese disfrutado solicitase una excedencia, no trabajando efectivamente hasta el momento en el que el menor lactante cumpla la edad que ha servido como referente para la acumulación, en ese caso se procederá al descuento de la reducción de jornada acumulada indebidamente.

- Todo el personal adscrito al presente convenio y en proporción al tiempo trabajado cada uno de los años de vigencia, dispondrá de las siguientes horas de libre disposición, las cuales se disfrutarán dentro de cada uno de los años naturales:

- Año 2021: 8 horas de libre disposición que se computará como tiempo efectivo de trabajo.
- Año 2022: 10 horas de libre disposición que se computará como tiempo efectivo de trabajo.
- Año 2023: 12 horas de libre disposición que se computará como tiempo efectivo de trabajo.
- Año 2024: 14 horas de libre disposición que se computará como tiempo efectivo de trabajo.

En los años 2021 y 2023, se podrán disfrutar en bloques de 4 u 8 horas y en los años 2022 y 2024 se podrán disfrutar en bloques de 4 u 8 horas y las 2 horas restantes en otro bloque de 2 horas.

Normativa para su solicitud el disfrute de las horas de libre disposición:

- Se preavisará por escrito a la empresa con un mínimo de 48 horas de antelación al disfrute, mediante formulario dispuesto por la dirección de la empresa y del cual la dirección de la empresa se quedará con una copia y otra para la persona trabajadora. Ambas firmadas por ambas partes.

- La empresa dispondrá de 24 horas desde la comunicación para aceptar o rechazar dicha solicitud.

- Solamente se podrá negar el disfrute de las horas de libre disposición en caso de que otras 3 personas trabajadoras del mismo turno hayan solicitado con anterioridad el mismo día de disfrute. Aún, así si la dirección de la empresa lo considera oportuno, podrá superar el número de 3 personas, manteniendo el orden de petición.

- Se mantiene el permiso recuperable establecido en el artículo 33 del convenio provincial de Transporte de Mercancías por Carretera y Agencias de Transporte de Álava.

#### Capítulo IV – Condiciones económicas

Los conceptos retributivos e indemnizatorios que se regulan en el presente convenio son los siguientes:

##### Artículo 18º - Salario base

Se establece como salario base del convenio el que figura para cada categoría profesional en la tabla salarial anexa.

##### Artículo 19º - Antigüedad

- Año 2020: el incremento salarial para el año 2020, no generará cantidad alguna en concepto de atrasos, por lo que, con las cantidades ya percibidas en el año 2020 en concepto de antigüedad, se considera saldado por este concepto.

- A partir del 1 de enero de 2021, se cambiará el sistema de retribución del plus de antigüedad, pasando a ser un importe fijo por cada cinco años de servicio y dejando de aplicarse el sistema de retribución del artículo 22 del convenio colectivo para el sector de la industria del Transporte de Mercancías por Carretera y Agencias de Transporte de Álava (BOTH A 103 de 8 de septiembre de 2017) u otros que le sustituyan.

- Se abonarán en concepto de antigüedad las siguientes cantidades mensualmente por área funcional por cada 5 años de servicio, según la siguiente tabla:

AÑO	J. EQUIPO	OFICIAL 2º ADMVO	CONDUCTOR/A LOCAL	OFICIAL 1º	MOZO/A ESP.
2021	54,62 euros	50,00 euros	50,00 euros	50,00 euros	50,00 euros
2022	55,17 euros	53,00 euros	53,00 euros	53,00 euros	53,00 euros
2023	56,00 euros	56,00 euros	56,00 euros	56,00 euros	56,00 euros
2024	58,00 euros	58,00 euros	58,00 euros	58,00 euros	58,00 euros

##### Artículo 20º - Prima de rendimiento

Para el año 2020, se establece como prima de rendimiento el importe para cada categoría profesional que figura en la tabla salarial anexa. A partir del 1 de enero de 2021, el plus de rendimiento pasará a adicionarse al concepto salario base.

**Artículo 21º- Pagas extraordinarias**

En el presente convenio se establecen dos pagas extraordinarias en julio y navidad, en la cuantía que se fija para cada categoría profesional en las tablas salariales anexas más la suma del concepto de antigüedad. Dicho importe no se verá modificado en su cuantía en caso de incapacidad temporal. En caso de ingreso o cese durante el año, se abonará la parte proporcional al tiempo trabajado.

**Artículo 22º - Participación de beneficios**

En concepto de participación en los beneficios, la empresa abonará una cantidad mensual fijada en la tabla salarial anexa más la suma del concepto de antigüedad. Dicho importe no se verá modificado en su cuantía en caso de incapacidad temporal.

**Artículo 23º - Plus de nocturnidad**

- Año 2020: el incremento salarial para el año 2020, no generará cantidad alguna en concepto de atrasos, por lo que, con las cantidades ya percibidas en el año 2020 en concepto de nocturnidad, se considera saldado por este concepto.

- A partir del 1 de enero de 2021, se cambiará el sistema de retribución del plus de nocturnidad, pasando a ser un importe fijo por hora nocturna trabajada y dejando de aplicarse el sistema de retribución del artículo 29 del convenio colectivo indicado en el párrafo anterior. Concretamente se abonarán los siguientes importes por hora nocturna trabajada en el período comprendido entre las 22:00 h. y las 6:00 h. en los años:

AÑO	JEFE/A EQUIPO	OFICIAL 2º ADMVO	CONDUCTOR/A LOCAL	OFICIAL 1º	MOZO/A ESP 5X8	MOZO/A ESP.
2021	1,99 euros	1,70 euros	1,70 euros	1,70 euros	1,80 euros	1,70 euros
2022	1,99 euros	1,78 euros	1,78 euros	1,78 euros	1,86 euros	1,78 euros
2023	1,99 euros	1,86 euros	1,86 euros	1,86 euros	1,94 euros	1,86 euros
2024	1,99 euros	1,99 euros	1,99 euros	1,99 euros	1,99 euros	1,99 euros

**Artículo 24º - Plus convenio**

Para el año 2020, se establece como plus convenio el importe para cada categoría profesional que figura en la tabla salarial anexa. A partir del 1 de enero de 2021, el plus convenio pasará a adicionarse al concepto salario base.

**Artículo 25º- Incremento y revisión salarial**

Independientemente de la fecha de su publicación en el BOTA los incrementos salariales serán los siguientes, por lo que su cobro tendrá carácter retroactivo a 1 de enero de 2020:

- Año 2020: el incremento salarial para el año 2020 será de 500,00 euros brutos anuales sobre el salario contemplado en las tablas salariales vigentes (2019). Dicho incremento no será afecto por los ERTES del 2020, por lo tanto, se abonará en su totalidad.

- Año 2021: el incremento salarial para el año 2021 será de 600,00 euros brutos anuales sobre el salario contemplado en las tablas salariales vigentes del año 2020.

- Año 2022: el incremento salarial para el año 2022 será de 800,00 euros brutos anuales sobre el salario contemplado en las tablas salariales vigentes del año 2021.

- Año 2023: el incremento salarial para el año 2023 será de 850,00 euros brutos anuales sobre el salario contemplado en las tablas salariales vigentes del año 2022.

- Año 2024: el incremento salarial para el año 2024 será de 900,00 euros brutos anuales sobre el salario contemplado en las tablas salariales vigentes del año 2023.

**Artículo 26° - Reclamaciones de nómina**

El período durante el cual se podrá efectuar por cualquiera de las partes reclamaciones de nómina no abonadas correctamente, será de 24 meses atrás una vez detectado el error y comunicado éste a la empresa.

Analizado y confirmado el error del abono en nómina, la persona trabajadora tendrá la posibilidad de solicitar un anticipo de nómina por el importe correspondiente al error detectado.

Esta reclamación tendrá efectos desde el 1 de enero de 2020, por lo que se podrán realizar reclamaciones de nóminas hasta el 1 de enero del 2018.

Si el error es detectado por la empresa y fuese favorable a esta, se regularizará el importe en la nómina inmediata posterior a la confirmación del diferencial abonado.

**Artículo 27° - Modificación sustancial del salario**

La modificación sustancial de las condiciones de trabajo en lo que respecta a salario (artículo 41.1d, del Estatuto de los Trabajadores), necesitará de acuerdo previo de la representación de los trabajadores si es de carácter colectivo, o con el trabajador o trabajadora afectada si es de carácter individual.

## Capítulo V – Otros aspectos sociales

**Artículo 28° - Prestación complementaria en caso de accidente de trabajo y enfermedad común**

Accidente de trabajo (se dejará de aplicar el artículo 34 del Convenio Provincial del Transporte de Mercancías por Carretera y Agencias de Transporte de Álava).

A partir de la firma del convenio, en los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo por accidente leve, grave o muy grave la empresa abonará al personal accidentado un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias en la cuantía de hoy vigente, garantice el 100 por ciento de su salario real desde el primer día y hasta el día 545 de baja.

Enfermedad común. (Se mantiene lo establecido en el artículo 34 del Convenio Provincial del Transporte de Mercancías por Carretera y Agencias de Transporte de Álava) en las situaciones de incapacidad temporal no recogidas en este apartado, véase en caso de hospitalización de las personas trabajadoras, dejando de aplicarse dicho artículo en los casos de incapacidad temporal por enfermedad común sin hospitalización).

A partir de la firma del convenio, en los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral percibirán las percepciones que legalmente le correspondan por el pago delegado de la Seguridad Social, y a partir del cuarto día de baja percibirán un complemento que garantice hasta el 75 por ciento de la base reguladora diaria del mes anterior al hecho causante.

**Artículo 29° - Verificación del estado de salud**

La gestión de la incapacidad temporal se continuará efectuando por una Mutua Colaboradora con la Seguridad Social (MATEPSS). Cuando sea necesario realizar un desplazamiento para acudir a las revisiones fijadas por la MATEPSS, la persona trabajadora se pondrá en contacto con la dirección de la empresa, para indicarle el día y hora de la cita, y la dirección de la empresa pondrá a disposición de la persona trabajadora un vehículo de transporte (taxi o vehículo de empresa) que le lleve desde el domicilio hasta el lugar de la cita y de vuelta al domicilio.

La dirección de la empresa renuncia expresamente a la contratación de empresas no colaboradoras con la Seguridad Social, cuya actividad sea el seguimiento y control de la incapacidad

temporal, para la verificación del estado de salud de la persona trabajadora en base al artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Dentro de la aplicación del presente artículo, la dirección de la empresa a partir de la firma del presente convenio colectivo, realizará las gestiones oportunas para que la empresa TEBEX no continúe gestionando el seguimiento y control del absentismo por incapacidad temporal de las personas trabajadoras adscritas al presente convenio colectivo.

#### **Artículo 30° - Persona trabajadora no apta**

Cuando, como resultado del examen médico derivado de la vigilancia de la salud en relación con la aptitud de la persona trabajadora para la ejecución de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo, la persona trabajadora sea informada como “no apta” para su trabajo habitual y le sea denegada por el INSS el acceso a una incapacidad permanente, se valorará por los servicios médicos y por el comité de prevención la posibilidad de cambio de puesto de trabajo en el mismo centro de trabajo en caso de existir puestos vacantes.

Si no fuese posible la recolocación de la persona trabajadora no apta en el mismo centro de trabajo, la dirección de la empresa en el plazo de 10 días laborables, facilitará a la persona trabajadora y al comité de empresa las vacantes definitivas existentes en otros centros de trabajo de la empresa en el Territorio Histórico de Álava, cuyos convenios o acuerdo de centro permitan el acceso a vacantes de personal ajeno a cada uno de los centros de trabajo.

La persona afectada podrá solicitar una de las vacantes ofrecidas por la empresa y los servicios médicos y el comité de prevención valoraran si es apta para ejecutar todas las tareas de la vacante seleccionada, para los cuales deberá de estar en posesión de los conocimientos y formación requerida para dicho puesto.

Si ninguna de las situaciones anteriores fuese posible, y la dirección de la empresa rescindiera el contrato de la persona trabajadora por ineptitud sobrevenida al amparo del artículo 52.a del RDL 2/2015 de 23 de Octubre por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, la empresa abonaría la indemnización prevista de 20 días por año de servicio prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año con un límite de 12 mensualidades en el momento de la rescisión, y una vez sea firme la procedencia de la rescisión, la empresa abonará en concepto de complemento ineptitud sobrevenida la cantidad de 1.000,00 euros por año de servicio en el centro de trabajo del ámbito territorial del presente convenio. Este complemento no será absorbible o compensable si judicialmente se aumentara la indemnización por despido improcedente y la dirección de la empresa no optará por el reintegro de la persona trabajadora.

En caso de que el trabajador denegase el acceder a las vacantes que le ofrezca la empresa, no tendría derecho al percibo del complemento ineptitud sobrevenida.

#### **Artículo 31° - Violencia de género**

Las trabajadoras víctimas de violencia de género acreditado por sentencia judicial firme que se vieran obligadas a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando servicio, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo en el mismo grupo profesional o categoría equivalente, siempre que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo en el ámbito de la CAPV, Navarra o del Estado, siendo elección de la trabajadora el centro de trabajo en caso de existir vacantes en varios centros.

**Artículo 32º - Prendas de trabajo – Dotación de vestuario**

En el mes de marzo y de manera anual la empresa entregará el siguiente vestuario a cada uno de los componentes de la plantilla:

- Un pantalón.
- Dos camisetas de manga corta.

En el mes de septiembre y de manera anual la empresa entregará el siguiente vestuario a cada uno de los componentes de la plantilla:

- Un pantalón.
- Dos camisetas de manga larga.
- Una chaqueta cortavientos.
- Un chaleco.

**Capítulo VI – Representación de los trabajadores y trabajadoras****Artículo 33º - Horas sindicales**

El crédito horario reconocido a los representantes sindicales, podrá ser acumulado anualmente, entre las personas pertenecientes a la misma sección sindical en el comité de empresa, sin rebasar el máximo establecido pudiendo quedar relevados de su trabajo y sin perjuicio de su remuneración y derechos laborales, quedando saldado el crédito horario correspondiente el último día de cada uno de los años. Tanto la solicitud de disfrute del crédito horario como la acumulación de este se deberán comunicar a la empresa con la suficiente antelación y en ningún caso inferior a 48 horas, salvo situaciones de urgencia debidamente justificadas.

En el supuesto de convocatoria de cualquier reunión por parte de la empresa no computarán dichas horas como crédito horario de los representantes sindicales.

**Capítulo VII – Disposiciones adicionales****Disposición adicional primera**

Se acuerda crear una comisión de seguimiento cuya finalidad será acordar un plan formativo específico, así como el modelo de contratación en materia de igualdad.

**Disposición adicional segunda**

A la firma del presente convenio de centro de trabajo, todo el personal del centro de trabajo con contratos parciales pasará automáticamente a contratos indefinidos a tiempo completo.

## Tablas salariales 2020

CATEGORÍA	SUELDO BASE	PAGA REND.	PAGA CONV.	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD.	PAGA BENEFICIOS	SAL. BRUTO
Jefe/a equipo	1.119,80 euros	384,86 euros	366,51 euros	1.871,17 euros	1.871,17 euros	155,93 euros	28.067,54 euros
Oficial 1ª	920,69 euros	334,84 euros	544,47 euros	1.800,00 euros	1.800,00 euros	150,00 euros	27.000,00 euros
Oficial 2ª admv.	952,10 euros	327,22 euros	311,62 euros	1.590,94 euros	1.590,94 euros	132,58 euros	23.864,06 euros
Conductor/a local	952,10 euros	327,22 euros	311,62 euros	1.590,94 euros	1.590,94 euros	132,58 euros	23.864,06 euros
Mozo/a espec.	952,10 euros	327,22 euros	311,62 euros	1.590,94 euros	1.590,94 euros	132,58 euros	23.864,06 euros

## Tablas salariales 2021

CATEGORÍA	SUELDO BASE	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD.	PAGA BENEFICIOS	SALARIO BRUTO
Jefe/a equipo	1.877,04 euros	2.047,68 euros	2.047,68 euros	170,64 euros	28.667,54 euros
Oficial 1ª	1.807,14 euros	1.971,42 euros	1.971,42 euros	164,28 euros	27.600,00 euros
Oficial 2ª administrativo	1.601,81 euros	1.747,43 euros	1.747,43 euros	145,62 euros	24.464,06 euros
Conductor local	1.601,81 euros	1.747,43 euros	1.747,43 euros	145,62 euros	24.464,06 euros
Mozo/a espec.	1.601,81 euros	1.747,43 euros	1.747,43 euros	145,62 euros	24.464,06 euros

## Tablas salariales 2022

CATEGORÍA	SUELDO BASE	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD.	PAGA BENEFICIOS	SALARIO BRUTO
Jefe/a equipo	1.929,42 euros	2.104,82 euros	2.104,82 euros	175,40 euros	29.467,54 euros
Oficial 1ª	1.859,52 euros	2.028,57 euros	2.028,57 euros	169,04 euros	28.400,00 euros
Oficial 2ª admv.	1.654,19 euros	1.804,58 euros	1.804,58 euros	150,38 euros	25.264,06 euros
Conductor local	1.654,19 euros	1.804,58 euros	1.804,58 euros	150,38 euros	25.264,06 euros
Mozo/a espec.	1.654,19 euros	1.804,58 euros	1.804,58 euros	150,38 euros	25.264,06 euros

## Tablas salariales 2023

CATEGORÍA	SUELDO BASE	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	SALARIO BRUTO
Jefe/a equipo	1.985,08 euros	2.165,54 euros	2.165,54 euros	180,46 euros	30.317,54 euros
Oficial 1ª	1.915,18 euros	2.089,28 euros	2.089,28 euros	174,10 euros	29.250,00 euros
Oficial 2ª admv.	1.709,85 euros	1.865,29 euros	1.865,29 euros	155,44 euros	26.114,06 euros
Conductor/a local	1.709,85 euros	1.865,29 euros	1.865,29 euros	155,44 euros	26.114,06 euros
Mozo/a espec.	1.709,85 euros	1.865,29 euros	1.865,29 euros	155,44 euros	26.114,06 euros

## Tablas salariales 2024

CAT.	SUELDO BASE	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD.	PAGA BENEFICIOS	SALARIO BRUTO
Jefe/a equipo	2.044,01 euros	2.229,82 euros	2.229,82 euros	185,82 euros	31.217,54 euros
Oficial 1ª	1.974,10 euros	2.153,57 euros	2.153,57 euros	179,46 euros	30.150,00 euros
Oficial 2ª admv.	1.768,78 euros	1.929,58 euros	1.929,58 euros	160,80 euros	27.014,06 euros
Conductor local	1.768,78 euros	1.929,58 euros	1.929,58 euros	160,80 euros	27.014,06 euros
Mozo/a espec.	1.768,78 euros	1.929,58 euros	1.929,58 euros	160,80 euros	27.014,06 euros