

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

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2021-2022-2023-2024-2025-2026 para la empresa DHL Exel Supply Chain, SLU. Código convenio número 01100010012013.

ANTECEDENTES

Se ha presentado en esta delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

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

En su virtud,

RESUELVO

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

Segundo.- Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 6 de febrero de 2024

La Delegada Territorial de Álava

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

Preámbulo

En Vitoria-Gasteiz, a 17 mayo del 2023.

Reunidos

De una parte, la dirección de DHL Exel Supply Chain (Spain), SLU y de la otra, los miembros del comité de empresa.

Ámbito territorial

El presente convenio será de aplicación exclusivamente en el centro de Mercedes Benz Vitoria, Las Arenas, 1-3 (Vitoria-Gasteiz).

Ámbito personal

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

Ámbito temporal

El presente convenio desplegará sus efectos económicos a partir del 1 enero de 2021 en lo que, a revisión salarial, nocturnidades y sábados se refiere, y entrará completamente en vigor el día de su firma, siendo su duración de 6 años, por lo que su vigencia finalizará el día 31 de diciembre del 2026.

Prórroga y denuncia

El presente convenio se considerará denunciado automáticamente el 31 de diciembre del 2026 y se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 Estatuto de los Trabajadores, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio durante 60 meses, periodo de tiempo en el que las partes negociarán otro que lo sustituya.

La comisión negociadora quedará válidamente constituida como máximo 30 días antes de la fecha de finalización de la vigencia del presente convenio. En ningún caso, el inicio de la negociación se realizará con posterioridad al transcurso del mes de la finalización de la vigencia del convenio.

Prelación normativa

Las normas de este convenio se aplicarán con carácter prioritario y preferente respecto de cualquier otra norma o disposición legal. En lo no previsto será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, el convenio colectivo para la industria del transporte de mercancías por carretera y Agencias de Transporte de Álava publicado en el BOTA con fecha 8 de septiembre de 2017 o futuras renovaciones y número de registro 01001295011981 y cualquier otra norma de rango superior, así como jurisprudencia consolidada.

Condiciones obligacionales

Para todo aquello derivado de la aplicación del presente convenio, se establece una comisión paritaria compuesta por 3 miembros del comité de empresa y 3 miembros en representación de la dirección. A su vez, cada una de las partes podrá acudir con el asesoramiento que estime oportuno. Obligatoria habrá que acudir a la comisión paritaria previamente a someterse a cualquier otra instancia judicial o extrajudicial en caso de conflicto relativo a la interpretación de este convenio.

En caso de discrepancia entre ambas partes, se establece la obligatoriedad de acudir a los mecanismos previstos en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimiento Voluntarios para resolución de Conflictos Laborales (PRECO).

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.

Durante la vigencia del presente convenio, las partes firmantes se comprometen a mantener la paz laboral existente, sin que ello impida el ejercicio de los derechos que consideren oportunos.

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

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 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.

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.

1. Licencias y permisos

En lo referente a permisos se estará conforme a lo dispuesto en el redactado del presente convenio de aplicación. Cualquier cambio normativo del Estatuto de los Trabajadores o de jurisprudencia consolidada que mejore lo establecido en el presente convenio deberá incorporarse de manera inmediata.

Los permisos y licencias regulados en este artículo deberán disfrutarse en el momento en que ocurra el hecho causante. Si el hecho causante se produce en día festivo (o bien día no laborable como sábado o día activable no trabajado), el permiso ha de iniciarse en el primer día laborable. Esto no aplica en caso de coincidir el hecho causante con día de vacaciones, baja por incapacidad temporal (común o de accidente de trabajo), suspensión de contrato por nacimiento de menor, excedencia u otro permiso o licencia (artículo 2) de la persona trabajadora.

La persona, avisando con suficiente antelación, salvo acreditada urgencia y justificación posterior tendrá derecho a permisos retribuidos por las siguientes causas:

1.1 Fallecimiento de padres, cónyuge de padres y hermanos o hermanas.

3 días laborables, pudiéndose ampliar en 2 días más no retribuidos.

1.2 Fallecimiento de cónyuge, hijo o hija propio o del cónyuge.

5 días laborables, pudiéndose ampliar en 5 días más no retribuidos.

1.3 Fallecimiento de hermanos o hermanas políticos e hijos o hijas políticos.

2 días laborales.

1.4 Fallecimiento de padres políticos, abuelos o abuelas, abuelos o abuelas políticos, nietos o nietas.

3 días laborales, pudiéndose ampliar en 2 días más no retribuidos. Los permisos por fallecimiento se ampliarán 2 días laborales más cuando el trabajador tuviera que realizar desplazamientos fuera de la provincia. El desplazamiento tendrá que justificarse como realizado.

1.5 Matrimonio del trabajador o trabajadora.

20 días naturales. Esta licencia no podrá ser absorbida por ninguna otra licencia ni por vacaciones. En caso de producirse en día no laboral el permiso empezará a computar el primer día laborable. Siempre que las circunstancias productivas y organizativas lo permitan este permiso podrá ampliarse hasta 10 días más que no serán retribuidos. En caso que este permiso adicional fuera denegado por la empresa, ésta deberá informar al comité o delegado de personal sobre las causas en las que ampara su negativa.

1.6 Matrimonio de parientes de la persona o su cónyuge hasta segundo grado.

1 día natural.

1.7 Renovación del DNI o carnet de conducir.

Tiempo indispensable.

1.8 Traslado de domicilio.

1 día laboral.

1.9 Trabajadores o trabajadoras que tengan hijos o hijas con discapacidad psicofísicamente.

2 días laborales para asistir a consultas médicas para dichos hijos o hijas siempre y cuando ello implique desplazamiento fuera de la provincia.

1.10 Hospitalización.

5 días laborales.

Este permiso afectará a los parientes de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad (apartado 20). Para hospitalizaciones de mayor duración, dicho permiso se podrá disfrutar de forma continua o salteada, siempre que la persona hospitalizada pernocte al menos una noche en el hospital. Este permiso podrá ser utilizado una segunda vez en un mismo proceso de hospitalización siempre y cuando transcurran un mínimo de 10 días laborables desde el disfrute de este permiso por primera vez. Si el familiar permaneciese hospitalizado, se tendrá derecho a un permiso no retribuido de un máximo de 5 días laborales siempre y cuando se agote primero el disfrute.

En caso de hospitalización de día con intervención quirúrgica, la persona tendrá derecho a ese día laboral de permiso retribuido. Este permiso afectará a los parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

A estos permisos se le añadirá un día laboral adicional para el caso en el que el pariente haya sido hospitalizado en un centro perteneciente a alguna de las provincias limítrofes, y 2 días laborales más adicionales para el resto de provincias. Se tomará como referencia la provincia de Álava. Quedan excluidas de este permiso las hospitalizaciones derivadas de cirugía estética, salvo las que se deriven de accidente o enfermedad.

El parto se incluye como supuesto de hospitalización a todos los efectos.

En los casos en que se produzcan procesos de recaída en el mismo familiar y dentro del mismo año, el trabajador tendrá derecho a 2 permisos retribuidos en los términos que se detallan en el párrafo anterior. Posteriores hospitalizaciones por la misma persona, misma causa y dentro del mismo año, se tendrá derecho a permisos no retribuidos pasados 30 días consecutivos desde la finalización del anterior permiso.

Mientras persista la hospitalización el permiso podrá distribuirse, por voluntad del trabajador o trabajadora, en medias jornadas siempre y cuando con ello no se ocasionaran perjuicios en la organización productiva de la empresa. Esta facultad no tendrá lugar cuando el permiso fuere ampliable por motivos de desplazamiento fuera de la provincia.

1.11 Consultas médicas y acompañamiento.

a) Tiempo necesario para los casos de asistencia a consulta médica general y de especialistas de la sanidad pública, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo, debiendo presentar previamente el trabajador o trabajadora al empresario el volante justificativo de la referida prescripción.

b) Para los demás casos (incluida medicina privada) 16 horas al año. Estas 16 horas a criterio y gestión del trabajador las podrá utilizar para acompañamiento a consultas médicas a hijos e hijas de 0 a 18 años y para consultas médicas de especialistas al cónyuge, a los hijos e hijas y a los padres. Una vez agotado este crédito, el trabajador o trabajadora dispondrá de 6 horas más exclusivamente para acompañamiento. En el caso que ambos progenitores o hijos o hijas prestaran servicios en la empresa, sólo uno podrá acogerse al disfrute del derecho para acompañar al hijo o hija o padres, pudiendo alternarse este permiso entre ambos a criterio y gestión de las personas afectadas.

A través de Recursos Humanos se podrán tramitar permisos no retribuidos de carácter especial, teniendo en cuenta las circunstancias personales en cada caso.

Todas las licencias se disfrutarán, exista o no vínculo matrimonial, aunque deberá acreditarse su carácter permanente mediante certificación de empadronamiento y convivencia real, así como la ruptura del vínculo anterior en su caso.

Los hijos o hijos adoptivos y de acogida (conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores artículo 45.1.d), tendrán el mismo tratamiento que los hijos o hijas naturales.

A las parejas de hecho se les reconocen las mismas obligaciones y derechos que al matrimonio, siempre y cuando se acrediten legalmente y se inscriban como tal en el correspondiente registro de uniones de hecho, conforme a la normativa oficial que lo regule.

2. Conciliación de la vida familiar

2.1 Situación de riesgo en el embarazo.

Las partes se remiten a la previsión legal vigente (actualmente ley artículos 186 y 187 de la Ley General de Seguridad Social).

2.2 Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor.

La suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor recogido en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores se verá incrementada, por un permiso retribuido de 7 días naturales de tal manera que la duración total de dicho permiso quedará fijada en 17 semanas en la actualidad. Además de lo anterior, se podrá optar por disfrutar una semana adicional no retribuida, pero sí cotizada por parte de la empresa.

En caso de coincidir la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor con las vacaciones anuales, éstas podrán ser disfrutadas de forma acumulada, sin que dicha baja reduzca el tiempo de disfrute vacacional.

2.3 Hijos o hijos prematuros u hospitalización después del parto.

En los casos de hijos o hijos prematuros o en aquellos casos que por cualquier otra circunstancia el recién nacido deba permanecer hospitalizado, el trabajador tendrá derecho a 2 horas diarias de permiso retribuido mientras se prolongue dicha circunstancia. Este permiso sólo podrá ser disfrutado por uno de los progenitores cuando ambos presten sus servicios en la Empresa, pudiendo alternarse el permiso a criterio de los progenitores. El horario para disfrutar este permiso deberá estar consensuado con la empresa.

2.4 Permiso por cuidado del lactante.

La persona tendrá derecho a acumular todo el periodo de lactancia en jornadas completas por un total de 2 semanas.

2.5 Excedencia por cuidado de hijos o hijas de 0 a 4 años.

La duración máxima de excedencia por cuidado de hijos o hijas prevista en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores establecida en 3 años a computar desde la fecha de nacimiento o en caso de acogimiento desde la resolución judicial o administrativa, queda incrementada en un año, de tal manera que la excedencia por este motivo tendrá una duración no superior a 4 años.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

2.6 Cuidado de familiares dependientes.

a) Si la persona solicitase una excedencia por cuidado de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, la duración sería hasta que finalice la dependencia.

b) Si la persona solicitase una reducción por cuidado de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, dependientes o con discapacidad la duración sería de 3 años máximo.

c) Las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción de su jornada laboral, por cuidado de hijos/as menores de hasta 14 años.

d) Tanto para la concesión de la excedencia como para la reducción de jornada deberá justificarse la tutela y/o convivencia familiar.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

3. Fondos y atenciones sociales

3.1 Fundación Laboral San Prudencio.

La empresa continuará abonando las cuotas que fije la dirección de la Fundación Laboral. En caso de disolución de dicha fundación, y siempre que la misma no fuera sustituida por otra u organismo de iguales o similares características, la empresa se compromete a crear un fondo con las aportaciones, cuya prioridad será sufragar la ayuda escolar, destinándose las cantidades restantes a la creación de un fondo para su gestión por parte de una comisión que se crearía al efecto.

3.2 Transporte.

La empresa abonará el precio del servicio de autobús de Mercedes Benz España Vitoria para todas las personas que presten servicio en la empresa.

3.3 Excedencias.

A) Excedencia voluntaria por estudios:

Al margen de lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa se compromete a conceder excedencia para cursar estudios de grado medio o superior desde el inicio hasta la finalización del curso, a las personas fijas de plantilla, que al menos cuenten con un año de antigüedad. El número de personas que coincidan en esta modalidad de excedencia no podrá superar una persona por cada turno de trabajo, caso contrario la excedencia será denegada. Para volver a solicitar la excedencia por este motivo deberá transcurrir al menos un año desde la finalización de la última excedencia voluntaria por estudios disfrutada por la persona. El tiempo de excedencia no computará a efectos de antigüedad. La persona excedente por este motivo tendrá un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que haya o se produzcan en la empresa conforme a la regulación general prevista para las excedencias voluntarias. La persona acreditará dichos estudios mediante justificante del centro de estudios o matrícula.

B) Excedencias voluntarias:

En los términos establecidos en el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores, por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años.

3.4 Póliza de seguro por accidentes y/o enfermedades profesionales.

La empresa tendrá contratada en todo momento una póliza que cubre los riesgos de vida y accidente conforme a las siguientes estipulaciones:

- Fallecimiento por accidente laboral o enfermedad profesional: 60.101,21 euros.
- Invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez a consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 60.101,21 euros.

3.5 Formación profesional.

De mutuo acuerdo entre el comité de empresa y la dirección, se estudiará un plan anual de formación profesional, tendente a facilitar la formación profesional de los trabajadores. Los mandos intermedios, con el apoyo y bajo la dirección de la empresa, velarán por la formación profesional de los trabajadores y trabajadoras.

Los ascensos que se produzcan en las empresas, se llevarán a cabo mediante el procedimiento establecido en las mismas. A falta de éste, los ascensos se producirán con atención a la formación, méritos, antigüedad de la persona y a las facultades organizativas del empresario, sin que, se produzcan discriminaciones por razón de sexo o afiliación sindical.

Las personas inscritas en cursos organizados en centros oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencias para la obtención de un título académico a tenor de la Ley general de educación, así como los que concurran a oposiciones para ingresar en cuerpos de funcionarios públicos tendrán derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios, que serán retribuidos para concurrir a exámenes, por un tiempo máximo de 10 días al año.
- b) Si en la empresa está instaurado un régimen de turnos de trabajo, gozará de preferencia para elegir el que más convenga con el horario de cursos.
- c) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la empresa podrá concertar con el trabajador o trabajadora la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.

3.6 Fomento del euskera.

Siempre que sea posible, todas las notas y avisos que se publiquen en los tabloneros de anuncios, se redactarán en castellano y en euskera.

Los problemas técnicos de aplicación de este artículo se resolverán de mutuo acuerdo entre las empresas y los trabajadores o trabajadoras.

4. Jornada laboral

La duración de la jornada individual anual, incluyéndose en la misma un descanso de 15 minutos, será idéntica a la jornada individual anual del personal con jornada continua de Mercedes Benz España Vitoria en su sector de montaje final. Ajustándose de la forma siguiente:

- La jornada laboral anual actual será de 214 jornadas, dando como resultado 1712 horas anuales.

Si a lo largo de la vigencia del presente convenio, Mercedes Benz España Vitoria contratara los servicios de la empresa para su sector de montaje bruto, la jornada será idéntica a la jornada individual anual del personal con jornada continua de Mercedes Benz España Vitoria en dicho sector.

La empresa se compromete a entregar a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, el calendario laboral correspondiente a cada ejercicio, dentro del primer trimestre del año al que corresponda, calendario que podrá variar conforme al programa de producción de nuestro cliente Mercedes Benz España Vitoria. De acuerdo con este apartado se utilizará la bolsa estructural de días.

5. Flexibilidad: bolsa estructural de días

Se podrá utilizar la bolsa estructural de días, aplicable única y exclusivamente con motivo de las variaciones provenientes del programa de producción de Mercedes Benz España Vitoria en su sector de montaje final, y sin que en ningún caso suponga un incremento en la jornada laboral anual. A los efectos de lo señalado en el artículo 34.2 Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que sea lo aquí pactado el máximo de jornada irregular posible en la empresa.

5.1 Concepto.

Con el único objetivo de absorber la flexibilidad de Mercedes Benz España Vitoria se introduce el concepto de bolsa estructural de días, cuya variabilidad puede oscilar entre los límites de -23 / +5 jornadas sobre la base de la jornada individual existente en el convenio.

El signo negativo significa jornadas dejadas de trabajar por la suspensión de las mismas en Mercedes Benz España Vitoria, paliando los efectos de posibles EREs o ERTES, o disminución de plantilla hasta los límites indicados (dichas jornadas irían a la cuenta del debe del trabajador o trabajadora). El saldo negativo se trasladará al año siguiente. Si se prevé alcanzar el límite de -23 ambas partes en comisión paritaria se comprometen a negociar la apertura de un ERTE.

Por el contrario, el signo positivo representaría las jornadas trabajadas en más (signo positivo) que también se habiliten en Mercedes Benz España Vitoria (dichas jornadas irían a la cuenta del haber del trabajador o trabajadora).

Todos los días que se trabajen en más (signo positivo), cuando el saldo esté en +5, no se mantendrán en la cuenta de la bolsa estructural de días, sino que pasarán obligatoriamente a considerarse días de producción extraordinaria.

La utilización de la bolsa estructural de días y su recuperación no podrá realizarse en sábados tarde, sábados noche, domingos, ni festivos.

La habilitación de estas jornadas tanto en positivo como en negativo vendrá exclusivamente marcada por la habilitación de las mismas para los trabajadores o trabajadoras de Mercedes Benz España Vitoria.

A una persona con contrato indefinido, como máximo se le podrán descontar en un finiquito 18 jornadas de bolsa y al personal temporal 16, aunque ambos superen en negativo dicho saldo.

5.2 Suspensión de jornadas de trabajo.

Las jornadas dejadas de trabajar (signo negativo o debe en la cuenta del trabajador) son consecuencia de la necesidad de suspender la producción por los siguientes motivos:

5.2.1 Suspensión de las jornadas de lunes a viernes.

5.2.1.1. Debido a circunstancias excepcionales ajenas a la capacidad organizativa de Mercedes Benz España y que alteran imprevisiblemente la distribución del tiempo de trabajo asimilables a fuerza mayor:

- **Circunstancias:** por imposibilidad de mantener su proceso productivo por problemas en las instalaciones, falta de fluidos o energía, causas climatológicas, falta de suministros u otras causas que justifiquen que Mercedes Benz España suspenda su actividad en montaje final alegando a este punto.

- **Preaviso:** con la mayor antelación posible y, en todo caso, el preaviso de suspensión de turno será como mínimo de 18 horas.

5.2.1.2. Debido a variaciones de programa de producción por ajustes del mismo o recesión de mercados u otras causas que justifiquen que Mercedes Benz España suspenda su actividad en Montaje Final alegando a este punto. En este caso el preaviso será de una antelación mínima de 7 días naturales para los turnos de trabajo afectados.

5.2.1.3. Tareas en días de suspensión.

En el supuesto que nuestro cliente Mercedes Benz España Vitoria habilite una jornada de bolsa negativa entre semana, la empresa estará facultada para no habilitar bolsa negativa a sus trabajadores para cubrir necesidades propias y en cuyo caso el preaviso será de 24 horas para el personal afectado. De no cumplirse el preaviso se realizará con personal voluntario.

En el supuesto que nuestro cliente Mercedes Benz España Vitoria habilite una jornada de bolsa negativa entre semana, pero solicite a la empresa tareas no relacionadas con nuestra labor habitual, la empresa estará facultada para no habilitar bolsa negativa a sus trabajadores para cubrir dichas tareas y en cuyo caso el preaviso se hará antes de finalizar el turno anterior del personal afectado, de no ser así, se realizará con personal voluntario.

5.2.2 Suspensión de las jornadas de sábados.

Debido a circunstancias excepcionales ajenas a la capacidad organizativa de nuestro cliente y que alteran imprevisiblemente la distribución del tiempo de trabajo asimilables a fuerza mayor:

- **Circunstancias:** fenómenos meteorológicos adversos, cortes de suministro eléctrico no planificados, problemas en el suministro debido a casos fortuitos (roturas de troqueles, incendios, accidentes en el transporte, huelgas de transporte y/o de proveedores), pandemias, otros casos de excepcionalidades que nuestro cliente Mercedes Benz España trate en sus comisiones paritarias correspondientes.

- **Preaviso:** la comunicación deberá efectuarse con la mayor antelación posible y en todo caso, como máximo dos horas antes de la finalización del turno de mañana del jueves anterior.

5.2.3 Compensaciones por preavisos de suspensión inferiores a los definidos:

5.2.3.1. Suspensión de días de lunes a viernes.

La bolsa estructural de los trabajadores ni restara ni sumara (según los tratamientos de incidencias correspondientes a como si la jornada hubiera sido trabajada).

Se abonará un 25 por ciento plus del sábado 20,00 euros.

5.2.3.2 Suspensión de días activados de lunes a viernes.

Se contabilizará en la bolsa estructural de los trabajadores como + 1 (según los tratamientos de incidencias correspondientes a como si la jornada hubiera sido trabajada).

Se abonará un 25 por ciento plus del sábado 20,00 euros.

5.2.3.3. Suspensión de días activados en sábado.

Se contabilizará en la bolsa estructural de los trabajadores como + 1 (según los tratamientos de incidencias correspondientes a como si la jornada hubiera sido trabajada).

Se abonará un 25 por ciento plus del sábado 20 euros.

5.3 Habilitación de jornadas de lunes a viernes.

Las jornadas trabajadas en más (signo positivo en el haber de la cuenta del trabajador o trabajadora) son consecuencia de recuperar producciones pérdidas o atender variaciones del programa de producción. La planificación de los días adicionales de actividad se realizará mensualmente, comunicándose a la plantilla 10 días antes de la finalización del mes anterior. En el supuesto de habilitar una jornada con cargo a bolsa con un preaviso inferior a 6 días hasta el límite de 48 horas, la empresa abonará el 25 por ciento del plus económico pactado (5.5.1.a) para cada trabajador o trabajadora.

Si nuestro cliente Mercedes Benz España Vitoria habilita la bolsa estructural de días para su sector de montaje final, la empresa estará obligada a habilitar bolsa para el 100 por ciento del turno afectado. Siempre y cuando nuestro cliente Mercedes Benz España Vitoria habilite la bolsa estructural de días para su sector de montaje final y por circunstancias excepcionales nuestro cliente no cumpliera sus propios preavisos para con sus trabajadores o trabajadoras, la empresa preavisará de inmediato cumpliendo el apartado 5.6. Si esta circunstancia diese como resultado un preaviso inferior a 48 horas para el personal afectado (100 por ciento del turno), ambas partes se comprometen a reunirse para analizar dicha circunstancia excepcional.

En el supuesto excepcional que nuestro cliente Mercedes Benz España Vitoria habilite la bolsa estructural de días para sectores en concreto (finish, MPS y descarga convencional), la empresa estará obligada a habilitar bolsa para el 100 por ciento del personal que habitualmente trabaja en dichos sectores con la única excepción que a continuación se detalla:

- Descarga convencional: la empresa estará obligada como mínimo a habilitar bolsa a un equipo de descarga convencional, el cual consta de 5 personas.

5.4 Habilitación jornadas planificadas en sábados.

Posibilidad de habilitar en régimen de turno de mañana de ocho horas. Hasta el límite de 20 sábados mañana por trabajador y año.

La planificación de los días adicionales en fin de semana se realizará mensualmente comunicándose a la plantilla 10 días antes de la finalización del mes anterior.

Por norma, los días adicionales de producción planificados, no necesitaran ser confirmados semanalmente. Serán trabajados y no podrán ser desconvocados salvo por las circunstancias descritas en el apartado suspensión.

Además, se podrán convocar jornadas trabajadas en sábado por necesidades extraordinarias: Circunstancias excepcionales como pérdidas de producción imprevistas y que, en caso de no recuperación inmediata, supongan un trastorno importante en el proceso productivo o en la entrega de vehículos de nuestro cliente.

La comunicación se dará con la mayor antelación posible y en todo caso, con un preaviso mínimo de 48 horas de antelación previa. A la compensación propia de los sábados, independientemente de la situación en bolsa de la persona, la empresa sumará un 25 por ciento del plus recogido en el apartado 5.5. 1.a.

5.5 Tratamiento de incidencias en jornadas de aplicación de flexibilidad.

Se efectuará de acuerdo a los siguientes criterios:

- Procesos de incapacidad temporal común, vacaciones: en estos supuestos, no se restará ni se sumará al saldo individual de bolsa, tanto si la coincidencia de dichas incidencias es en jornada de suspensión como en jornadas habilitadas de trabajo con cargo a bolsa, no abonándose tampoco el plus. En el supuesto excepcional que un trabajador, estando trabajando en jornada de bolsa positiva, tuviera que ausentarse dando como resultado una situación de incapacidad temporal, percibirá el plus correspondiente de forma proporcional a la jornada trabajada en este caso.

- Accidente de trabajo, licencias y permisos, días concertados de disfrute y asuntos propios: En estos supuestos, si a la persona le coincide el día de licencia con jornadas de suspensión con cargo a bolsa, no se le restará la jornada en su cuenta. Si a la persona le coincide la incidencia con jornadas de habilitación con cargo a bolsa, sí se le sumará la jornada en su cuenta, no abonándose el plus. En relación con los días concertados de disfrute la persona deberá solicitar el disfrute de jornadas previamente a la confirmación de un sábado de bolsa. En el supuesto excepcional que una persona, estando trabajando en jornada de bolsa positiva, tuviera que ausentarse dando como resultado una situación de accidente de trabajo, percibirá el plus correspondiente al día completo de trabajo así como el día de bolsa.

- Reducción de jornada: a las personas que se encuentren en situación de reducción de jornada, se les computará siempre como saldo entero (más o menos uno) y la compensación será la proporcional a su jornada diaria de trabajo.

5.6 Compensación de la flexibilidad.

5.6.1 Bolsa estructural de días.

Además de sumar +1 en el saldo de bolsa del trabajador o trabajadora (1 x 1), conllevará la siguiente compensación económica:

A) Plus compensación para sábados:

2021 y siguientes	80 euros
-------------------	----------

El 100 por ciento de los sábados trabajados durante el año será de elección del trabajador o trabajadora cobrarlos o generar 8 horas de disfrute de acuerdo a lo recogido en el convenio referido a la bolsa individual de disfrute. Si la persona trabajadora no lo solicita de manera previa a la realización del sábado se compensara por defecto con el abono del plus.

B) Plus compensación para días entre semana:

*SITUACIÓN DE SALDO INDIVIDUAL	2021 Y SIGUIENTES
Negativo	—
0/+4	25 por ciento del plus del sábado: 20 euros

*Saldo individual antes de trabajar dicha jornada.

Este plus compensación para días entre semana se abonará a todo el personal afectado con un periodo de antigüedad en la empresa de 6 meses (a estos efectos computará el periodo de ETT si lo hubiere).

5.6.2 Días de producción extraordinaria.

Todos los días que se trabajen en signo positivo, cuando el saldo este en + 5 no sumaran en la cuenta de la bolsa estructural de días.

a) Plus compensación para sábados extraordinarios:

Cuando el saldo de la persona esté en +5 dispondrá de tres opciones a elegir:

*SITUACIÓN DE SALDO INDIVIDUAL (ANTES DE TRABAJAR EL SÁBADO)	2021 Y SIGUIENTES
+5	16 horas de disfrute
	0
	80 euros + 8 h. de disfrute
	0
	160 euros

Si la persona trabajadora no lo solicita de manera previa a la realización del sábado se compensará por defecto con el abono del plus completo.

b) Plus compensación para días entre semana extraordinarios:

*SITUACIÓN DE SALDO INDIVIDUAL	2021 Y SIGUIENTES
+5	100 por ciento plus sábado: 80 euros
	0
	8 horas de disfrute

*Saldo individual antes de trabajar dicha jornada.

Este plus compensación para días entre semana extraordinarios se abonará a todo el personal afectado con un periodo de antigüedad en la empresa de 6 meses (a estos efectos computará el periodo de ETT si lo hubiere). Si la persona trabajadora no lo solicita de manera previa a la realización de la jornada extraordinaria entre semana se compensará por defecto con el abono del plus completo.

5.7 Comunicación de los preavisos.

La comunicación de los preavisos de la bolsa estructural de días deberá ir dirigida por escrito en primer término al comité de empresa (siempre que fuese posible al presidente del comité) con las causas que lo motivan, sectores afectados, personal afectado, la fecha y la hora si fuera necesaria. En el supuesto excepcional de no encontrarse en la empresa ningún miembro del comité, se dará el preaviso a los delegados y delegadas de las secciones sindicales con representación. Si no fuera posible preavisar tanto al comité como a los delegados o delegadas, la empresa podrá enviar la notificación del preaviso vía email al sindicato mayoritario representado en la empresa. En el supuesto que la empresa no cumpla lo mencionado anteriormente, sea cual sea el preaviso que dé al personal afectado, no se dará por válido el preaviso. Una vez que el comité haya sido preavisado, la empresa inmediatamente preavisará a la plantilla afectada mediante un comunicado en los tablones de anuncios y vía e-mail.

6. Novena hora en el turno de tarde

Se establece como nuevo instrumento de flexibilidad la posibilidad de ampliación a 9 horas en el turno de tarde, de lunes a viernes. Esta modificación vendrá determinada única y exclusivamente por la aplicación de la misma por Mercedes Benz España SA a sus propios trabajadores o trabajadoras. La empresa estará obligada a convocar al 100 por ciento de la plantilla. El personal de nueva incorporación contratado como causa de la implantación de este nuevo instrumento de flexibilidad no se hará mediante contratos de ETT sino que serán contratados a través de la propia empresa.

El disfrute generado por la 9ª hora se gestionará tal y como viene establecido en el artículo 12.2 de nuestro actual convenio colectivo, exceptuando que si la persona solicita el disfrute de jornadas previamente a la confirmación de un sábado de bolsa, y este coincide con el viernes previo, lunes posterior o con ambos solicitados como disfrute, será decisión de la persona, trabajar ese sábado con cargo a bolsa positiva. La persona deberá comunicar su decisión con una semana de antelación.

Los picos de disfrute generados por la 9ª hora, se podrán disfrutar una vez finalizada la aplicación de la 9ª hora. Cuando el pico de horas sea inferior a 8, han de disfrutarse en múltiplos de 2 horas, en caso de ser impares, esa hora se añadirá a uno de los múltiplos, exceptuando que este pico sea solo de 1 hora.

A estos efectos se establece una comisión, compuesta por los mismos miembros de comité de empresa y la representación de la dirección. Esta comisión, será la encargada de controlar y gestionar las posibles incidencias que acontezcan.

6.1 Compensación de la novena hora.

2021 y siguientes	1x1 hora disfrute + 6,61 euros + nocturnidad
-------------------	--

6.2 Tratamiento de incidencias en jornadas de aplicación de 9ª.

Ausencia de la persona en turno de 9ª hora por:

- Licencias y permisos: los artículos 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, y 2.10 del vigente convenio, sí generan hora y sí se cobra plus, en el resto de licencias y permisos, no se genera hora ni se cobra plus.
- Baja por accidente laboral: sí se genera hora, no se cobra plus.
- Baja por enfermedad común: no se genera hora, no se cobra plus.
- Horas de disfrute: siempre y cuando las horas de disfrute solicitadas finalicen a las 22:00, no se trabajará la novena hora.
- Asuntos propios: se disfrutan 8 horas o 6 horas o 4 horas o 2 horas, y no se trabaja la novena hora.

Turnos de 9ª hora con cargo a bolsa negativa:

Si genera hora, no se cobra plus y resta -1 (8 horas) en la cuenta individual de bolsa del trabajador o trabajadora.

Turnos de 9ª hora con cargo a bolsa positiva:

Sí genera hora, sí se cobra plus, el cual se incrementará un 25 por ciento o un 100 por ciento si el saldo de bolsa es de 0-4 o +5 respectivamente antes de trabajar la jornada.

Si durante el permiso de disfrute generado por 9ª hora:

- Activan jornadas de bolsa negativa: La empresa no restará al trabajador esas jornadas en su cuenta individual de bolsa.
- Se está de baja por una incapacidad temporal: Se le volverá a añadir a su bolsa individual de disfrute el resto de las jornadas solicitadas, a partir de la jornada que se inicia la incapacidad temporal.

Personas en reducción de jornada:

No se les aplicará la 9ª hora.

Personas con jornada de turno de tarde:

A las personas que pertenecen a este colectivo les será asignado uno de los dos turnos, para estar presente durante la 9ª hora.

Personas con cambio de turno afectados por la 9ª hora:

Las personas que soliciten un cambio de turno de manera voluntaria trabajaran la 9ª.

Cuando existe un cambio de turno solicitado por la empresa al que la persona accede voluntariamente, no trabajarán ni generarán la 9ª hora, a no ser que la empresa lo solicite por necesidades operativas.

7. Novena hora en el turno de mañana

Se establece como nuevo instrumento de flexibilidad la posibilidad de ampliación a 9 horas en el turno de mañana en los siguientes horarios, de 05:00 a 14:00 horas y de 06:00 a 15:00 horas, de lunes a viernes.

Esta modificación vendrá determinada única y exclusivamente por la aplicación de la misma por Mercedes Benz a sus propios trabajadores y trabajadoras. La empresa estará obligada a convocar al 100 por ciento de la plantilla.

En ambas casuísticas de posible activación de novena hora en turno de mañana (05:00-14:00 y 06:00-15:00 horas), será de aplicación la misma regulación que hay en el artículo 6 novena hora del convenio colectivo.

7.1 Compensación de la novena hora en el turno de mañana.

La compensación en horario de 05:00 a 14:00 horas será la que está regulada para la novena hora en turno de tarde:

2021 y siguientes	1x1 hora disfrute + 6,61 euros + nocturnidad
-------------------	--

La compensación en horario de 6:00 a 15:00 horas será la siguiente:

En ambos casos de posible activación de novena hora en turno de mañana (5:00-14:00 y 6:00-15:00 horas), será de aplicación la misma regulación establecida en el artículo 6º del convenio colectivo del centro de trabajo.

2021 y siguientes	1x1 hora disfrute + 7 euros + nocturnidad
-------------------	---

7.2 Tratamiento de incidencias en jornadas de aplicación de 9ª hora en turno de mañana.

Ausencia de la persona en turno de 9ª hora por:

- Licencias y permisos: los artículos 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, y 2.10 del vigente convenio, sí generan hora y sí se cobra plus, en horario de 5:00 a 14:00. En el resto de licencias y permisos, no se genera hora ni se cobra plus.

- Baja por accidente laboral: sí se genera hora, no se cobra plus.

- Baja por enfermedad común: no se genera hora, no se cobra plus.

- Horas de disfrute: siempre y cuando las horas de disfrute solicitadas inicien a las 06:00 o finalicen a las 14:00, no se trabajará la novena hora.

- Asuntos Propios: (06:00-14:00, 06:00-12:00, 06:00-10:00 y 06:00-08:00 en activación de novena hora de 05:00-06:00h) y (6:00 a 14:00, 8:00 a 14:00, 10:00-14:00 y 12:00-14:00 en activación de 9ª hora de 14:00 a 15:00): se disfrutaron 8 horas o 6 horas o 4 horas o 2 horas, y no se trabaja la novena hora.

Turnos de 9ª hora con cargo a bolsa negativa:

Si genera hora, no se cobra plus y resta -1 (8 horas) en la cuenta individual de bolsa del trabajador o trabajadora.

Turnos de 9ª hora con cargo a bolsa positiva:

Sí genera hora, sí se cobra plus, el cual se incrementará un 25 por ciento o un 100 por ciento tanto si el saldo de bolsa es de 0-4 o +5 respectivamente antes de trabajar la jornada.

Si durante el permiso de disfrute generado por 9ª hora:

- Activan jornadas de bolsa negativa: La empresa no restará al trabajador esas jornadas en su cuenta individual de bolsa.

- Se está de baja por una incapacidad temporal: Se le volverá a añadir a su bolsa individual de disfrute el resto de las jornadas solicitadas, a partir de la jornada que se inicia la incapacidad temporal.

Personas embarazadas:

Será potestad de la persona decidir trabajar la 9ª hora.

Personas en reducción de jornada:

No se les aplicará la 9ª hora.

Personas con jornada de turno de mañana:

A las personas que pertenecen a este colectivo les será asignado uno de los dos turnos, para estar presente durante la 9ª hora.

Personas con cambio de turno afectados por la 9ª hora:

Las personas que soliciten un cambio de turno de manera voluntaria trabajaran la 9ª.

Cuando existe un cambio de turno solicitado por la empresa al que la persona accede voluntariamente, no trabajarán ni generarán la 9ª hora, a no ser que la empresa lo solicite por necesidades operativas.

Trabajadores y trabajadoras de empresas de trabajo temporal:

Al personal con contrato de puesta a disposición (contrato por ETT) se les aplicará en su totalidad las condiciones sociolaborales presentes en este convenio de empresa.

8. Prolongación de jornada en 1 hora

Toda vez que nuestro cliente Mercedes Benz prolongue la jornada en 1 hora en el turno de tarde en montaje final, en base a su modelo de trabajo prolongación de jornada en 1 hora, la empresa estará obligada a convocar al 100 por ciento de la plantilla.

8.1 Compensación de la prolongación de jornada en 1 hora.

2021 y siguientes	24,316 euros brutos/hora
-------------------	--------------------------

8.2 Tratamiento de incidencias en jornadas con prolongación de jornada en 1 hora.

Personas embarazadas:

Será potestad de la persona decidir trabajar la prolongación de jornada en 1 hora.

Personas en reducción de jornada:

No se les aplicará la prolongación de jornada en 1 hora.

Personas con jornada de turno de mañana:

A las personas que pertenecen a este colectivo les será asignado uno de los dos turnos, para estar presente durante la prolongación de jornada en 1 hora.

Personas con cambio de turno afectados por la 9ª hora:

Las personas que soliciten un cambio de turno de manera voluntaria trabajaran la prolongación de jornada en 1 hora.

Cuando existe un cambio de turno solicitado por la empresa al que la persona accede voluntariamente, no trabajarán la prolongación de jornada de 1 hora, a no ser que la empresa lo solicite por necesidades operativas.

9. Retribuciones económicas

9.1 Distribución del salario bruto anual.

El pago del salario bruto anual se distribuirá de la siguiente manera:

- 12 Mensualidades ordinarias que se abonarán a final de cada mes.
- 2 Pagas extraordinarias que se abonarán a mediados de julio y de diciembre de cada año.

Las cantidades a percibir quedan fijadas por convenio:

CATEGORÍA	2023	2024	2025	2026
Oficial de 2ª	1.450	1.500	1.550	1.600

Los períodos de incapacidad temporal motivados por enfermedad, maternidad, paternidad o accidente de trabajo se computarán como tiempo trabajado a efectos de percibo de las pagas extraordinarias pactadas en este convenio.

La empresa entregará los parámetros nominales (apartado 9.5) en el mes de enero de cada año.

9.2 Estructura salarial.

a) Retribuciones básicas.

- Salario base: bajo este concepto se retribuirá la totalidad de las 12 mensualidades ordinarias.
- Plus antigüedad: toda persona a los 5 años de prestación de servicios en activo para la empresa, incluido el periodo de ETT si lo hubiere, consolidará un quinquenio de antigüedad. La cuantía fijada una vez consolidado el quinquenio será de 29,20 euros, abonándose tanto en las mensualidades ordinarias como en las pagas extraordinarias correspondientes. Una vez consolidado un quinquenio, la persona consolidará la antigüedad en cuatrienios. La cuantía fijada para los cuatrienios será de 27,04 euros, abonándose de la misma forma que el quinquenio.

ANTIGÜEDAD	2021 Y SIGUIENTES
Quinquenio	29,20 euros
Cuatrienio	27,04 euros

b) Retribuciones complementarias.

- Compensación de la flexibilidad: ver 5.5.
- Plus de nocturnidad: se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas.

El plus se abonará de igual manera en licencias y permisos, disfrutes, horas sindicales y vacaciones. El número diario de pluses de nocturnidad a percibir en el periodo vacacional será el mismo que los percibidos por el último turno que realice trabajo nocturno previo al inicio de dicho periodo. Cada persona cobrará los pluses en función de los días de trabajo nocturno que realizaría en este periodo conforme a la rotación habitual de su turno.

Para el trabajo nocturno en tercer turno con jornada de 6,5 horas, se establece una retribución específica (que incluye la nocturnidad) consistente en que la jornada nocturna de 6,5 horas tendrá una retribución total equivalente a 8 horas diurnas; o lo que es lo mismo cada hora de trabajo nocturno se retribuirá a razón de 1,23 horas de trabajo diurno. A efectos de cómputo de jornada se considerará dicho turno de noche de 6,5 horas como jornada de 8 horas. Empleados y empleadas con jornada a tiempo parcial se aplicará retribución proporcional a la regla anterior.

Para el trabajo nocturno con jornada superior a 6,5 horas, el sistema de retribución será diferente y se añadirá a la retribución de la hora diurna un plus de nocturnidad en los siguientes términos:

NOCTURNIDAD	2021-2022-2023-2024	2025-2026
precio/hora	2,5 euros	3 euros

– Plus de nocturnidad: se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas.

9.3 Evolución de las retribuciones.

CATEGORÍA	2021	2022-2023	2024-2025-2026
Oficial 2ª	0 por ciento	6 por ciento	IPC por ciento reales del año anterior

Independientemente de la fecha de su publicación en el BOTHERA, todos los incrementos salariales tendrán carácter retroactivo a 1 enero de 2021.

En el caso de que en algún año (2023-2024-2025) el IPC resultase negativo no se modificarían los parámetros nominales.

9.4 Devengos y deducciones.

9.4.1 Ausencias injustificadas.

$$(\text{Salario bruto anual} / \text{jornada anual en horas}) = \text{euros} / \text{hora}$$

9.4.2 Saldo de bolsa, días de disfrute y asuntos propios.

$$(\text{Salario bruto mensual} / 30) = \text{euros} / \text{día}$$

9.4.3 Permisos no retribuidos en convenio excepto permiso por matrimonio.

$$(\text{Salario bruto mensual} / 30) = \text{euros} / \text{día}$$

9.4.4 Permiso no retribuido por matrimonio.

$$(\text{Salario bruto anual} / \text{jornada anual en horas}) = \text{euros} / \text{hora}$$

9.4.5 Huelga.

$$[(11/12) \times \text{Salario bruto anual} / \text{Jornada anual en horas}] = \text{euros} / \text{hora}$$

9.5 Parámetros nominales.

Parámetros nominales del 2021.

PARÁMETROS OFICIAL DE 2ª	
Salario base día	69,22 euros
Paga extra julio	1.400,00 euros
Paga extra diciembre	1.400,00 euros
Salario anual	27.720,28 euros
Salario mensual	2.076,69 euros
Prorrateso paga extra	233,33 euros

Parámetros nominales del 2022.

PARÁMETROS OFICIAL DE 2ª	
Salario base día	73,84 euros
Paga extra julio	1.400,00 euros
Paga extra diciembre	1.400,00 euros
Salario anual	29.383,50 euros
Salario mensual	2.215,29 euros
Prorrateo paga extra	233,33 euros

Parámetros nominales del 2023.

PARÁMETROS OFICIAL DE 2ª	
Salario base día	78,46 euros
Paga extra julio	1.450,00 euros
Paga extra diciembre	1.450,00 euros
Salario anual	31.147,04 euros
Salario mensual	2.353,92 euros
Prorrateo paga extra	241,67 euros

Parámetros nominales del 2024.

PARÁMETROS OFICIAL DE 2ª	
Salario base día	Salario mensual÷30
Paga extra julio	1.500,00 euros
Paga extra diciembre	1.500,00 euros
Salario anual	31.147,04 euros+IPC
Salario mensual	(Salario anual-Pagas extras) ÷12
Prorrateo paga extra	250,00 euros

Parámetros nominales del 2025.

PARÁMETROS OFICIAL DE 2ª	
Salario base día	Salario mensual÷30
Paga extra julio	1.550,00 euros
Paga extra diciembre	1.550,00 euros
Salario anual	Salario anual 2024 +IPC
Salario mensual	(Salario anual-Pagas extras) ÷12
Prorrateo paga extra	258,33 euros

Parámetros nominales del 2026.

PARÁMETROS OFICIAL DE 2ª	
Salario base día	Salario mensual÷30
Paga extra julio	1.600,00 euros
Paga extra diciembre	1.600,00 euros
Salario anual	Año 2025 +IPC
Salario mensual	(Salario anual-Pagas extras) ÷12
Prorrateo paga extra	266,66 euros

En el supuesto que a la persona le correspondiera por derecho el concepto de plus de antigüedad (9.2.a), el salario anual se incrementará y en consecuencia también el salario mensual.

Parámetros nominales trasladados a contratos por circunstancias de la producción y contratos por sustitución de la persona trabajadora 2023.

Cobro íntegro hora	18,19 euros / hora
Hora convenio +Parte proporcional paga extra parte proporcional vacaciones	1712 horas anuales
Hora convenio+ Parte proporcional paga extra	16,81 euros / hora
Vacaciones (30 días naturales)	78,94 euros día

Los años 2024- 2025- 2026 se les aplicará la subida resultante del cálculo del IPC.

10. Vacaciones

El calendario de vacaciones se fijará a través del calendario y será potestad de la empresa. La persona conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el periodo 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 periodo de suspensión del contrato del trabajo previsto en el artículo 48.4, 48.5 y 48.6 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibiliten al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona 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.

11. Prestación complementaria en situación de incapacidad temporal y accidente de trabajo o enfermedad profesional.

11.1 Prestación complementaria en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

En los casos de incapacidad temporal derivada de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, la empresa garantizará a la persona el 100 por ciento del salario real el primer día de la baja. Del día 2 de baja al día 15 la empresa garantizará el 95 por ciento de la base reguladora, del día 16 al día 120 la empresa garantizará el 100 por ciento de la base reguladora, y del día 121 en adelante la empresa garantizará el 95 por ciento de la base reguladora.

PERIODO DE ACCIDENTE DE TRABAJO	1 DÍA	2-15	16-120	121 EN ADELANTE
Prestación	100 por ciento salario real	95 por ciento base reguladora	100 por ciento base reguladora	95 por ciento base reguladora

Caso de que el diagnóstico médico emitido como consecuencia del accidente de trabajo o enfermedad profesional ocurrido fuera de grave o muy grave o el trabajador, por este motivo, requiriese hospitalización, la prestación complementaria será desde el comienzo de la baja el 100 por ciento del salario real.

En ningún caso una persona en situación de accidente de trabajo o enfermedad profesional podrá tener una prestación complementaria superior al 100 por ciento del salario real pactado en el presente convenio.

11.2 Prestación complementaria en caso de enfermedad común y accidente no laboral.

Durante los 3 primeros días de cada año (bloque 1) en situación o situaciones de incapacidad temporal o accidente no laboral la persona percibirá un complemento del 70 por ciento de su base reguladora. Una vez finalizada la incapacidad temporal que ha consumido la totalidad del bloque 1, los 3 siguientes días de cada año (bloque 2) en situación o situaciones de incapacidad temporal o accidente no laboral la persona percibirá un complemento del 60 por ciento de su base reguladora. Una vez finalizada la incapacidad temporal que ha consumido la totalidad del bloque 2, en los siguientes procesos de incapacidad temporal el complemento será igual al del bloque 2.

Para todas las situaciones de incapacidad temporal o accidente no laboral, del día 4 al día 15 la empresa garantizará a la persona el 70 por ciento de la base reguladora, y del día 16 en adelante el 80 por ciento de la base reguladora.

	1	2	3	4-15	16 EN ADELANTE
Bloque 1 (*)	70 por ciento	70 por ciento	70 por ciento	70 por ciento	80 por ciento
Bloque 2	60 por ciento	60 por ciento	60 por ciento	70 por ciento	80 por ciento

(*) Bloque 1: podrá ser agotado en una, dos o tres situaciones de incapacidad temporal.

En el supuesto excepcional que una persona, estando trabajando, tuviera que ausentarse dando como resultado una situación de incapacidad temporal o accidente no laboral, percibirá de forma proporcional la fracción de jornada trabajada dentro del complemento por incapacidad temporal.

12. Gestión del disfrute

En las diferentes bolsas se irán acumulando todas las horas/jornadas que la persona vaya generando.

Existirán 5 tipos de bolsas.

- Bolsa de disfrute: en esta bolsa se irán acumulando todas las horas que la persona vaya generando debido a la flexibilidad.

Se sumarán a esta bolsa las horas generadas por la asistencia a los cursos de salud laboral y reconocimientos médicos.

- Bolsa de asuntos propios 10 horas /año.

- Bolsa de vacaciones: serán las jornadas no disfrutadas por la realización de tareas en periodos vacacionales según calendario laboral. Su disfrute será en jornadas completas independientemente de la jornada que realizará en el momento de la generación o de lo que tenga en el momento de disfrute.

- Bolsa 9ª hora: las horas generadas por trabajar la 9ª hora cuando se trabaje a dos turnos.

- Bolsa horas normales: serán las horas generadas voluntariamente al margen de la jornada convencional. Su disfrute no ocupará hueco en la bolsa colectiva de disfrute.

Excepto asuntos propios, para solicitar el disfrute de todo o parte de las bolsas de disfrute la persona realizará la solicitud en la aplicación informática con un mínimo de 7 días laborales de antelación. Todo lo que exceda de estos tiempos podrá ser rechazado. La empresa en un plazo máximo de 4 días laborales excepto la primera semana de solicitud de disfrutes del año siguiente cuyo plazo será de 7 días laborales, deberá contestar a dicha solicitud en sentido afirmativo o negativo. En el supuesto que fuera denegado por la empresa, siempre y cuando se hayan cumplido todos los requisitos de fechas u cupo, deberá dirigir a la persona respuesta motivada y ofrecerle alternativas a su petición. La parte social tendrá derecho, en todo momento, a conocer las solicitudes realizadas y su estatus.

Se acepta el canjeo económico y voluntario de las horas de las bolsas, circunscribiéndolo a diciembre de cada año. El abono se realizará en la nómina de enero del año siguiente, en compensación de 1x1, y a precio del año anterior.

En caso de coincidir el día de disfrute entre varias personas, tendrá prioridad la solicitud de petición más antigua.

La empresa tendrá la potestad de ampliar el número de personas que disfruten cualquiera de las modalidades de disfrute.

Si la persona solicita el disfrute de jornadas previamente a la confirmación de un sábado de bolsa, y este coincide con el viernes previo, lunes posterior o con ambos solicitados como disfrute, será decisión de la persona, trabajar ese sábado con cargo a bolsa positiva. La persona deberá comunicar su decisión con una semana de antelación.

Una persona con reducción y/o jornada adaptada, que solicite horas de disfrute, deberá solicitar tanto el número como la franja horaria exacta que corresponda a su ausencia.

La parte social tendrá derecho, en todo momento, a conocer las solicitudes realizadas y su estatus.

12.1 Horas de asuntos propios.

La persona dispondrá de 10 horas al año retribuidas como tiempo de trabajo para asuntos propios. La persona deberá preavisar a la empresa con 24 horas de antelación. A criterio y gestión de la persona se podrán disfrutar en:

- Dos jornadas de 8 y 2 horas.
- Dos jornadas de 6 y 4 horas.
- Tres jornadas de 4, 4 y 2 horas.

El número de personas que podrá disfrutar horas de asuntos propios será de 2 personas por turno. En el supuesto que fuera denegado por la empresa siempre y cuando se hayan cumplido todos los requisitos de fechas u cupo, deberá dirigir a la persona una respuesta motivada y ofrecerle alternativas a su petición. La parte social tendrá derecho, en todo momento, a conocer dicha información. Las horas asuntos propios no disfrutadas en el año, se abonarán en la nómina de enero del siguiente año.

Los trabajadores con contratos por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora dispondrán desde el primer contrato de esas 10 horas. En el plazo de tres meses se considerarán efectivamente generadas, si se consumen previamente y se extingue la relación laboral se descontará la parte proporcional correspondiente por el exceso de horas disfrutadas.

12.2 Bolsa individual de disfrute –9ª hora-vacaciones.

El número de personas que podrá disfrutar en esta modalidad será de 5 personas por turno.

La persona trabajadora se compromete a anular el permiso concedido en un plazo máximo de 48 horas.

Si hubiese vacantes en alguna de estas dos modalidades de disfrute (12.1. y 12.2.) se ampliará el número de personas que disfrute una de ellas, sin que supere la suma de ambas modalidades (7 personas por turno). El disfrute de vacaciones tras una incapacidad temporal no contará en ningún caso como disfrute.

12.3 Cursos de salud laboral y reconocimientos médicos.

Las horas derivadas de curso de salud laboral y reconocimientos médicos, realizadas fuera del horario de trabajo podrán ser disfrutadas por las personas de forma individualizada y bajo criterios de racionalidad y organización. La compensación para los cursos de salud laboral será a razón de 1 hora de disfrute por 1 hora de curso no compensándose más horas si los cursos se realizan en el municipio de Vitoria-Gasteiz.

La compensación para los reconocimientos médicos fuera de horario laboral se negociará cada año.

La solicitud de disfrute de esta hora se hará por la persona mediante la aplicación informática con una antelación mínima de 7 días a la fecha de disfrute. En el supuesto que fuera denegado por la empresa siempre y cuando se hayan cumplido todos los requisitos de fechas y cupo, deberá dirigir al trabajador respuesta motivada y ofrecerle alternativas a su petición.

12.4 Cursos de formación.

Los cursos de formación fuera de horas de trabajo tendrán carácter voluntario. La compensación para estos cursos será a razón de una hora de disfrute por una hora de curso, pudiéndose disfrutar por horas.

La solicitud de disfrute de esta hora se hará por la persona mediante la aplicación informática con una antelación mínima de 7 días a la fecha de disfrute. En el supuesto que fuera denegado por la empresa, deberá dirigir al trabajador respuesta motivada y ofrecerle alternativas a su petición.

Las horas de disfrute generadas 12.3 y 12.4 se acumularán en la bolsa de disfrute. En el supuesto que el volumen de disfrute generado por esos cursos se incremente notablemente, ambas partes se comprometen a reunirse.

13. Contratación de duración determinada

La duración máxima de estos contratos será la máxima prevista por la legislación vigente de conformidad con el convenio de transporte de mercancías de Álava.

A una persona con contrato por circunstancias de la producción o por sustitución como máximo se le podrán descontar en un finiquito 16 jornadas de bolsa, aunque su saldo de bolsa sea superior a -16.

La empresa se compromete a no finiquitar a los trabajadores con contrato por circunstancias de la producción antes de un periodo vacacional, para una vez finalizado el mismo, volverlos a contratar.

13.1 Categoría profesional.

Se establece como única categoría profesional la de oficial de 2ª, con carácter general.

13.2 Control de la temporalidad.

La empresa se compromete a garantizar un porcentaje de contratos indefinidos con respecto al total de la plantilla existente en el centro de trabajo de DHL Mercedes incluyéndose el personal con contrato a disposición (ETT), siendo excluidos el personal de excedencia voluntaria, excepto por estudios. Los porcentajes son los siguientes:

	2021 Y SIGUIENTES
Porcentaje con contrato indefinido	86 por ciento

Mecanismo de control del porcentaje de indefinidos.

Diariamente la empresa hará un recuento:

- Contratos indefinidos incluido el personal en excedencia por guarda legal y excedencia voluntaria por estudios.
- Contratos por circunstancias de la producción: tanto contratación directa como contratación a través de empresa de trabajo temporal (Excluido el personal con contrato de interinidad o sustitución de la persona trabajadora).

Quedarán excluidos de la fórmula todos los contratos de circunstancias de la producción (o en su defecto como en cada momento los denomine la legislación laboral vigente) que se realicen para cubrir ausencias.

Mensualmente la empresa dará al comité los datos diarios para su control y análisis, dando como resultado una media mensual de contratos indefinidos y contratos por circunstancias de la producción al que se le excluirán los destinados a cubrir ausencias. Así como los contratos realizados al amparo de la disposición transitoria segunda. Asimismo, la empresa informará mensualmente por escrito al comité de todos los servicios excepcionales que desarrolle, el número de personas necesarias y la duración prevista para dichos servicios, así como un listado donde se reflejen las ausencias sustituidas. Sin que en ningún caso exima a la empresa del deber de informar al comité en lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, el convenio de transporte de mercancías de Álava y cualquier otra norma de rango superior en relación a esta materia.

Antes de cumplirse el semestre (diciembre y junio), ambas partes acordarán la fecha para realizar la revisión dentro de la primera quincena de enero o de julio. En dichas fechas se reunirá el comité y la empresa para hallar la media de los 6 meses anteriores y calcular el porcentaje de contratos indefinidos del último semestre. Para calcular este porcentaje se utilizará la siguiente fórmula:

CI: media de los últimos 6 meses con contrato indefinido.

PT: media de los últimos 6 meses del total de la plantilla (contrato indefinido + contrato eventual+ contrato ETT + excedencia por guarda legal y por estudios-interinos).

$$\text{Porcentaje de indefinidos} = (\text{CI} / \text{PT}) \times 100$$

Si el porcentaje de indefinidos resultante fuese superior al porcentaje pactado para ese año (ver tabla), la empresa no estará obligada a realizar ningún contrato indefinido.

Si el porcentaje de indefinidos resultante fuese inferior o igual al porcentaje pactado para ese año (ver tabla) se realizará la siguiente operación:

$$[\text{PT} \times \text{Porcentaje pactado para ese año (ver tabla)}] / 100 = \text{número de contratos indefinidos}$$

A este resultado se le restará el número de contratos indefinidos existentes en la fecha de la revisión (enero y julio) y nos dará el número de contratos indefinidos a realizar por parte de la empresa. En el supuesto que este número sea decimal se procederá a su redondeo de la siguiente manera:

- Si el decimal es igual o mayor que 0.5, este decimal pasa a 1, por lo tanto un contrato indefinido más.
- Si el decimal es menor que 0.5, este decimal pasa a 0, por lo tanto no corresponderá contrato indefinido.

Se establece como condición indispensable para pasar a contrato indefinido estar prestando o haber prestado al menos 3 meses de servicio en el centro de trabajo, con cualquiera de los modelos contractuales existentes incluidos los realizados a través de la puesta a disposición.

La empresa tendrá 15 días de plazo máximo para realizar los nuevos contratos indefinidos. En el caso de la revisión del mes de julio, los nuevos contratos se formalizarán siempre antes del 31 de julio.

La empresa y el comité acuerdan que en el supuesto que haya entrado personal para realizar un servicio excepcional, ambas partes analizarán dicha situación en la reunión semestral.

13.3 Empresas de trabajo temporal.

La empresa y el comité establecen como periodo mínimo de contratación una jornada completa. Al personal con contrato de puesta a disposición (contrato por ETT) se les aplicará en su totalidad las condiciones sociolaborales presentes en este convenio de empresa.

El tiempo de contratación será el máximo que permita la legislación en cada momento.

Si una persona trabajadora de ETT pasa a formar parte de la plantilla de DHL deberá incorporarse con sus bolsas a 0.

14. Asambleas

14.1 Asambleas generales.

Las personas afectadas por el presente convenio, dispondrán de 6 horas cada año remuneradas como tiempo de trabajo, para la celebración de asambleas generales.

14.2 Asambleas de afiliados y afiliadas.

Las personas afectadas por el presente convenio, dispondrán de 4 horas cada año remuneradas como tiempo de trabajo, para la celebración de asambleas de afiliados.

15. Delegados y delegadas de secciones sindicales

El delegado o delegada de cada sección sindical en el seno de la empresa correspondiente a sindicatos que dispongan como mínimo de un número de afiliados o afiliadas equivalente al 10 por ciento de la plantilla en empresas de 25 a 100 trabajadores o trabajadoras, el 8 por ciento de la plantilla en empresas de 101 a 250 trabajadores o trabajadoras, el 6 por ciento en empresas de 251 a 500 trabajadores o trabajadoras y el 5 por ciento en empresas de 501 en adelante, podrá disponer de un plazo máximo retribuido de quince horas al mes para el ejercicio de sus funciones sindicales.

Serán funciones del delegado o delegada sindical, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical:

- La representación y defensa de los intereses de su sindicato y de las personas de la empresa afiliadas al mismo.
- Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la empresa a través de un tablón de anuncios, responsabilizándose cada sección sindical del uso correcto de este medio de comunicación.
- Recaudar las cotizaciones de sus afiliados o afiliadas, no pudiendo ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical.
- Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a las personas en general y a los afiliados o afiliadas del sindicato.
- Serán informados y oídos con carácter previo en materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo y, en general, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a las condiciones de trabajo de las personas, así como en la implantación o revisión de sistema de organización.
- Asistir a las reuniones de los comités de empresa, tanto en las reuniones que solicite éste en solitario como cuando se reúna con la dirección de la empresa.
- Ser oídos por la empresa con carácter previo a la adopción de medidas disciplinarias que afecten a los afiliados o afiliadas a su sindicato cuando las mismas revistan carácter grave o muy grave.

El ejercicio de tales funciones en ningún momento podrá interferir la marcha general de la producción ni el trabajo de ninguno de los productores. El delegado o delegada sindical tendrá, además, las siguientes garantías:

- Tendrá preferencia para permanecer en la empresa en los casos de reestructuración de plantilla por expediente de regulación de empleo.
- No podrá ser despedido ni sancionado como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical.

Se considerarán nulos cuantos actos o pactos tengan por objeto la discriminación sindical y en concreto:

- Condicionar el empleo de una persona a la afiliación o no afiliación a una central sindical.
- La constitución o el apoyo por parte del empresario o empresaria a una central sindical mediante ayuda financiera de otro tipo.
- Despedir a una persona, sancionar, discriminar o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación a una central sindical o sección sindical de empresa o por su actividad sindical, siempre que esta se ajuste a la legislación vigente.
- Las empresas facilitarán reuniones a los afiliados o afiliadas a una sección sindical en los locales de la empresa, fuera de las horas de trabajo.

16. Notificación de expedientes de regulación de empleo

La empresa estará obligada a notificar al comité de empresa y, en su caso, delegados o delegadas de secciones sindicales, la formulación unilateral de los expedientes de regulación de empleo en los plazos y condiciones previstas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Decreto 1483/2012 de 29 octubre.

Con carácter excepcional los representantes legales de las personas que intervengan en la discusión y tramitación de un expediente de regulación de empleo y que hayan agotado el crédito de horas a que se refiere el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores, podrán disponer con derecho a retribución de hasta cinco horas más sobre las que mensualmente tuvieran reconocidas siempre y cuando acrediten ante el empresario que las mismas se invierten en el desempeño de sus funciones de representación.

17. Preaviso de la persona

Las personas que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, lo pondrán en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Oficial 2ª: quince días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de la persona una cuantía equivalente al importe de un salario diario por día de retraso en el aviso.

La empresa estará obligada a poner a disposición de las personas los impresos correspondientes por duplicado de los que, una vez firmados por las partes, un ejemplar quedará en poder de la empresa y otro en poder del productor.

Si la empresa no tiene a disposición de las personas citadas dichos impresos no podrán ejercitar el derecho al descuento en la liquidación por falta de preaviso.

18. Finiquito

En los casos de baja en la empresa la persona podrá exigir copia del finiquito con 48 horas de antelación al cese. Una vez firmado por la trabajadora, el recibo de finiquito surtirá efectos liberatorios que le son propios a los 5 días laborables.

19. Faltas y sanciones

Principios ordenadores.

El presente acuerdo sobre código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores o trabajadoras y empresarios o empresarias.

La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores o trabajadoras que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la empresa en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito a la persona, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de las personas de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga. Esta notificación se efectuará con una antelación mínima de veinticuatro horas de la adopción de la medida disciplinaria cuando la misma se aplique a un delegado de personal o miembro del comité de empresa. Asimismo, se notificará la medida disciplinaria por faltas graves con la citada antelación de veinticuatro horas al sindicato local o provincial al que pertenezca cuando las sanciones se apliquen al delegado de la sección sindical debidamente constituida con los requisitos anteriormente expresados.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

19.1. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por las personas se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: leve, grave o muy grave.

19.2. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.

i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

19.3. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar a otro trabajador/a, alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

19.4. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de las funciones.

g) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

h) La realización de actividades que implique competencia desleal a la empresa.

i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

j) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de éstos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

l) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

m) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

19.5. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves.

– Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves.

– Amonestación por escrito.

– Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves.

– Amonestación por escrito.

– Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.

– Despido.

19.6. Prescripción.

Dependiendo de su graduación. Las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: diez días.

Faltas graves: veinte días.

Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

20. Relación de grados de parentesco**Consanguinidad.**

PRIMER GRADO	SEGUNDO GRADO	TERCER GRADO
Padres	Abuelos	Bisabuelos
Hijos	Nietos	Biznietos
	Hermanos	Tíos
		Sobrinos

Afinidad.

PRIMER GRADO	SEGUNDO GRADO	TERCER GRADO
Cónyuge	Abuelos del cónyuge	Bisabuelos del cónyuge
Yernos y nueras	Cónyuges de los nietos	Cónyuges de los bisnietos
Padrastrros	Cuñados	Tíos del cónyuge
Hijastros	Hermanastros	Sobrinos del cónyuge
Suegros	Abuelastros	Cónyuges de los tíos
	Nietastros	Cónyuges de los sobrinos

21. Subrogación nuevas actividades**21.1. Categoría mozo especialista 1.**

Si la empresa adquiriera servicios o actividades ya existentes en la planta de Mercedes Benz España Vitoria-Gasteiz y/o nuevas actividades relacionadas directamente con dichos servicios ya existentes y realizadas por otra contrata, por los que la empresa viera obligada a subrogar a todo el personal existente en dicha actividad o servicio, se les aplicará el convenio de empresa de DHL excepto en la cuestión salarial, sean mayores o menores dichos salarios, al no ser trabajos similares ni corresponderse con trabajos de igual valor.

Dicho personal solamente podrá realizar dichos servicios o actividades y tendrán la categoría de mozo especialista 1 respetándoseles las condiciones económicas pactadas y futuros incrementos pactados con su anterior empresa.

Si fuesen necesarias nuevas contrataciones para el desarrollo de los servicios o actividades a las que nos referimos en este articulado, se les aplicarán las condiciones sociolaborales expuestas en el párrafo anterior.

En caso de que el personal con categoría mozo especialista 1 realizará de manera puntual o continua actividades o servicios ya asignados con anterioridad a DHL o que se realicen de forma habitual por personal con categoría oficial de segunda, se abonará dicho tiempo en dicha actividad o servicio con el salario correspondiente a oficial de segunda por ser, en este caso trabajos de igual valor.

21.2 Categoría mozo especialista 2.

Si la empresa adquiriera servicios o actividades ya existentes en la planta de Mercedes Benz España Vitoria-Gasteiz y realizadas por el personal de Mercedes Benz España, u otros nuevos en planta que no realice ninguna contrata, es decir que Mercedes Benz España decide externalizar, y siempre y cuando suponga la creación de nuevos puestos de trabajo, que presten servicios distintos a las áreas y procesos de trabajo de los oficiales de 2ª, el personal contratado para dicho servicio o actividad adquirirá la categoría de mozo especialista 2, aplicándoseles el convenio de empresa de DHL excepto en la cuestión salarial. Dicha categoría tendrá el salario anual bruto que figure en las tablas anuales correspondientes en el convenio del transporte de mercancías de Álava para el mozo especialista y sus funciones.

Dicho personal solamente podrá realizar dichos servicios o actividades.

En caso de que el personal con categoría mozo especialista 2 realizara de manera puntual o continua actividades o servicios asignados a la categoría oficial de segunda o mozo especialista 1, se abonará dicho tiempo en dicha actividad o servicio con el salario correspondiente a la categoría de oficial de segunda o mozo especialista 1 por ser, en este caso, trabajos de igual valor.

Disposición transitoria

Suspensión artículo 13.2. obras fábrica Mercedes Benz

El comité y la empresa establecen de manera excepcional la exclusión temporal de la fórmula recogida en el artículo 13.2 para aquellas contrataciones realizadas al margen de la operativa actual destinadas a satisfacer la demanda generada por las obras . Si durante el periodo de obras Mercedes Benz España comunicara un aumento o desaparición de puestos internos no condicionados por las obras, esta cifra se sumaría o restaría a los de enero 2023 a razón de una plaza por puesto y turno afectados . Incluyendo en la suma/resta tantos como puestos por turno aumenten/ disminuyan . En el marco de la revisión semestral de control del porcentaje de indefinidos se garantizará el porcentaje mínimo del 86 por ciento de contratos indefinidos de las plazas resultantes en el momento de la revisión.

Los nuevos contratos surgidos para hacer frente a las nuevas necesidades creadas por las obras tendrán una duración mínima de 6 meses. Esta disposición tendrá validez hasta julio de 2025, pudiéndose ampliar hasta diciembre de 2025 periodo en el que se estima que finalicen dichas obras.

Desde el fin de las obras hasta finalizar el convenio se aplicará el artículo 13.2 en su integridad.