

**III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS****GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Ceva Logistics, SL**

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 para la empresa Ceva Logistics, SL. Código convenio número 01100721012017.

**ANTECEDENTES**

El día 2 de enero de 2023 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 5 de diciembre de 2022.

**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 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 Ceva Logistics, SL, con notificación a las partes.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 13 de enero de 2023

*La Delegada Territorial de Álava*

**MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE**

**Convenio colectivo de la empresa Ceva Logistics, SL en el centro de trabajo de Mercedes Benz en Vitoria-Gasteiz (Álava)**

Determinación de las partes que conciertan el convenio.

Son firmantes del presente convenio por la representación social, el comité de empresa de Ceva Logistics SL del servicio de logística en el centro de trabajo de Mercedes Benz en Vitoria-Gasteiz (Álava) y por la parte empresarial la dirección de la empresa de Ceva Logistics, SL.

**Artículo 1º.- Ámbito territorial**

Las disposiciones del presente convenio serán de aplicación en el centro de trabajo de la empresa Ceva Logistics SL situado en la fábrica de Mercedes-Benz en Vitoria-Gasteiz (Álava).

**Artículo 2º.- Ámbito personal**

El presente convenio afecta al personal de plantilla perteneciente a Ceva Logistics SL con centro de trabajo en Mercedes-Benz Vitoria – Gasteiz con excepción de las posiciones de soporte de Contract Manager y HRBP.

**Artículo 3º.- Ámbito funcional**

El presente convenio regula las relaciones laborales de Ceva Logistics SL y su personal laboral en el centro de trabajo anteriormente mencionado.

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

La duración del presente convenio será de 3 años (2021, 2022, 2023).

El presente convenio entrará en vigor a la fecha de su publicación en el BOTA, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023, no obstante, sus efectos se retrotraerán al 1 de enero de 2021.

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

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

**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 tantos miembros como secciones sindicales haya en ese momento. Y la misma proporción de miembros por la parte de empresa.

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:

- Interpretación de cualquier norma de este convenio colectivo.
- 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/as 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), el sometimiento a los citados sistemas deberá ser en todo caso acordado por ambas partes, excluyéndose de forma expresa el arbitraje obligatorio.

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

**Artículo 7º.- Garantía personal**

Se respetarán las situaciones que excedan de lo pactado en el presente convenio a su entrada en vigor, no pudiendo ser ninguno de los conceptos salariales más favorables ni compensables ni absorbibles.

**Artículo 8º.- Contratación**

La plantilla estructural del centro será cubierta con contratos indefinidos, es decir, que habrá tanto contratos indefinidos como puestos de trabajo correspondientes a la suma de todos los turnos de trabajo existentes, más los puestos necesarios en cada uno de ellos en todo el centro de trabajo de Mercedes Benz en Vitoria-Gasteiz.

Mensualmente se informará de las contrataciones y nuevos puestos en las reuniones mensuales del comité de empresa.

En aras a procurar una adecuada cobertura de posibles ausencias, se entenderá como plantilla estructural la establecida en cada momento según las necesidades productivas para cada turno y zona incrementada en dos personas trabajadoras por turno en cada una de las unidades (montaje bruto y montaje final).

Las ausencias surgidas en base a excedencias por guarda legal, cuidado de mayor o/y forzosa, bajas de enfermedad común, bajas de riesgo de embarazo, bajas de accidente de trabajo, permisos de maternidad y paternidad, se cubrirán con contratos de interinidad de empresa. Los permisos de larga duración, licencias de larga duración, vacaciones disfrutadas fuera del periodo marcado en calendario y disfrute de días de la bolsa individual preavisados con la antelación

suficiente (7 días naturales), serán cubiertas mediante contratos eventuales por circunstancias de la producción de empresa teniendo en cuenta para dicha contratación, a las personas de la bolsa de trabajo de nivel salarial mozo/a especialista, compuesta por personas de ETT con los criterios previamente acordados en el Consejo de Relaciones Laborales PRECO A/26/2022 (antigüedad, polivalencia y desempeño, no siendo este el orden de criterios necesario).

En dicha bolsa de trabajo, entrará de manera automática todas las personas que lleguen a las 30 jornadas de servicio en el centro de trabajo en el orden de los criterios fijados. Los llamamientos se realizarán siguiendo los criterios arriba referenciados. Cuando sin causa justificada, no se atienda al llamamiento a trabajar 2 veces, dicha persona saldrá de la bolsa de trabajo.

La contratación con ETT queda limitada a circunstancias extraordinarias, imprevisibles, ausencias, licencias y permisos de corta duración, las bajas de enfermedad común y accidente laboral de corta duración que no puedan ser cubiertas con personal propio.

#### **Artículo 9º.- Jornada laboral ordinaria**

La jornada laboral y las jornadas de trabajo, incluyéndose en ella los descansos, serán idénticos a los del personal con jornada continua de Mercedes Benz Vitoria-Gasteiz en las unidades de montaje bruto y montaje final, siendo esta de 1.712 horas 214 jornadas de trabajo máximo.

La dirección de la empresa se compromete a entregar a la representación legal de las personas trabajadoras, el calendario laboral correspondiente a cada ejercicio junto con los turnos de trabajo correspondientes dentro de los dos primeros meses del año al que corresponda, calendario que podrá variar conforme al programa de Mercedes Benz Vitoria-Gasteiz.

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

#### **Artículo 10º.- Flexibilidad**

Se podrá utilizar la flexibilidad, aplicable única y exclusivamente con motivo de las variaciones provenientes del programa de producción de Mercedes Benz Vitoria-Gasteiz en sus sectores de unidad de montaje bruto y de montaje final, y sin que en ningún caso suponga un incremento en la jornada laboral anual.

##### **Concepto.**

Con el único objeto de trabajar en el entorno de la flexibilidad de la factoría Mercedes Vitoria-Gasteiz se desarrolla el concepto de bolsa colectiva de días, cuya variabilidad puede oscilar entre los límites de -18/+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 el centro, paliando los efectos de posibles ERTES, o disminución de plantilla de manera coyuntural hasta los límites indicados (dichas jornadas irían a la cuenta del debe del trabajador). El saldo negativo se trasladará al año siguiente.

Por el contrario, el signo positivo representaría las jornadas trabajadas en más (signo positivo) que también se habiliten en el centro (dichas jornadas irían a la cuenta del haber del trabajador).

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 colectiva de días, sino que pasarán obligatoriamente a considerarse días de producción extraordinaria y se mantendrán en la bolsa individual de días.

La utilización de la flexibilidad recogida en este artículo no tendrá aplicación en los trabajos realizados en sábados tarde, sábados noche, domingos, y festivos que se regirán por el anexo 3.

La habilitación de estas jornadas tanto en positivo como en negativo vendrán exclusivamente marcadas por la habilitación de las mismas para los trabajadores y trabajadoras de Mercedes Benz Vitoria-Gasteiz tanto en montaje bruto y montaje final, siendo la plantilla de Ceva

Logistics SL afectada aquella que realice su trabajo en la zona y turno habilitado de la plantilla de Mercedes Benz Vitoria-Gasteiz; o por la mera necesidad o demanda concreta de actividad del cliente Mercedes Benz a Ceva Logistics SL dentro del marco contractual de servicios logísticos.

Si se produjera la finalización de la relación laboral por causas ajenas a la persona trabajadora y esta tendría saldo negativo, la deuda será absorbida por la empresa no procediendo al descuento de dichos días en el finiquito, entre dichas causas estará incluida la excedencia forzosa.

#### Suspensión de jornadas:

En el supuesto que nuestro cliente Mercedes Benz Vitoria-Gasteiz habilite una jornada de bolsa negativa entre semana, la empresa estará facultada para no habilitar bolsa negativa a sus trabajadores y trabajadoras para cubrir necesidades propias y en cuyo caso el preaviso será de 24 horas para el personal afectado (la empresa se compromete a realizar estas tareas con el máximo número de personal eventual posible con el fin de minimizar el agravio en un hipotético finiquito), de no ser así, las tareas se realizarán con personal voluntario.

En el supuesto que nuestro cliente Mercedes Benz Vitoria-Gasteiz 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/as para cubrir dichas tareas y en cuyo caso el preaviso se hará antes de finalizar el turno anterior del personal afectado (la empresa se compromete a realizar estas tareas con el máximo número de personal eventual posible con el fin de minimizar el agravio en un hipotético finiquito), de no ser así, se realizará con personal voluntario. La plantilla afectada por la suspensión de la jornada de trabajo sumará un -1 día en su cuenta de la bolsa colectiva de días.

#### Habilitación de jornadas:

Si nuestro cliente Mercedes Benz Vitoria-Gasteiz habilita jornadas de trabajo para sus sectores de montaje bruto, y/o pintura, y/o montaje final, la empresa estará obligada a habilitar dicha jornada al 100 por ciento de la plantilla de Ceva Logistics SL del turno y zona o zonas habilitadas por Mercedes Benz Vitoria-Gasteiz.

La compensación por la habilitación de estas jornadas será:

- **Habilitación de jornada de lunes a viernes no festivos:** la compensación será de 1 día generado por 1 día habilitado. Ese +1 generado irá a la bolsa colectiva de días siempre y cuando dicha bolsa se encuentre en un valor inferior a +5, si dicha bolsa se encuentra en +5, la jornada generada irá a la bolsa individual de días.

- **Habilitación de jornada en sábado a la mañana:** la compensación será de 2 días generados por 1 día habilitado. Ese +2 generado se distribuirá de la siguiente forma:

- Si la bolsa colectiva de días se encuentra en un valor inferior a +5, uno de los dos días generados irá a la bolsa colectiva de días sumando una jornada en dicha bolsa, mientras que la otra jornada generada será la persona afectada la que decida si cobrarlo a razón de 100 euros o si quiere que sea compensado como tiempo de disfrute sumando dicha jornada a la bolsa individual de días.

- Si la bolsa colectiva de días se encuentra en +5, uno de los dos días generados irá a la bolsa individual de días sumando una jornada en dicha bolsa, mientras que la otra jornada generada será la persona afectada la que decida si cobrarlo a razón de 100 euros o si quiere que sea compensado como tiempo de disfrute sumando dicha jornada a la bolsa individual de días.

#### Tratamiento de incidencias en jornadas de aplicación de flexibilidad.

- **Procesos de incapacidad temporal común, vacaciones:** en estos supuestos, no se restará ni se sumará bien a la bolsa colectiva de días, ni en la bolsa individual de días, tanto si la coincidencia de dichas incidencias es en jornada de suspensión con en jornada de habilitación, no

generando tampoco la compensación marcada. En el supuesto excepcional que un trabajador/a, estando trabajando en una jornada habilitada como flexibilidad, tuviera que ausentarse dando como resultado una situación de incapacidad temporal común, percibirá la compensación correspondiente de forma proporcional a la jornada trabajada en ese caso.

• Procesos de incapacidad temporal laboral, licencias y permisos y disfrute de la bolsa individual de días: En estos supuestos, si al trabajador/a le coincide la incidencia con jornadas de suspensión, no le restará la jornada de la bolsa colectiva de días. Si al trabajador/a le coincide la incidencia con jornadas de habilitación si se le sumará la jornada en su cuenta correspondiente (bolsa colectiva de días o bolsa individual de días), no generando la compensación ya sea en abono o en disfrute. En el supuesto excepcional que un trabajador/a, estando trabajando en jornada habilitada como flexibilidad, tuviera que ausentarse dando como resultado una situación de incapacidad temporal laboral, percibirá la compensación correspondiente al día completo trabajo.

Articulación del disfrute de la bolsa individual de días.

La persona trabajadora podrá disfrutar los días generados en su bolsa individual de días tanto en jornadas completas como en medias jornadas. El número de personas trabajadoras que podrán coincidir en el día de disfrute será de 4 personas con nivel salarial de mozo/a especialista por turno y zona y de 1 persona por zona y turno con nivel salarial de capataz y de 1 persona con nivel salarial de jefe/a de turno por zona y turno.

Para el disfrute de todo o parte de la bolsa individual de días, la persona solicitante remitirá la solicitud a la empresa con un mínimo de 7 días naturales antelación. La empresa en un plazo máximo de 24 horas contestará a dicha solicitud. La negación por parte de la empresa sólo podrá darse por coincidir con otras personas en turno, fecha de disfrute y sector con las limitaciones descritas en el párrafo anterior y deberá dirigir a la persona solicitante respuesta motivada de tal negativa. La parte social tendrá derecho, en todo momento, a conocer dicha información. Por otro lado, la empresa podrá sobrepasar las limitaciones de personas por turno, sector y fecha de disfrute siempre que lo considere oportuno.

Novena hora.

Se establece también como instrumento de flexibilidad la posibilidad de ampliación a 9 horas tanto en el turno de mañana como de tarde de lunes a viernes. Esta modificación vendrá determinada única y exclusivamente por la ampliación de la misma por Mercedes Vitoria-Gasteiz a sus propios trabajadores y trabajadoras en los diferentes sectores de montaje bruto y/o pintura y/o montaje final. La empresa estará obligada a convocar al 100 por ciento de la plantilla perteneciente al turno y sector que se vea afectada por esta modificación.

La compensación generada por cada novena hora será de dos horas, las cuales irán en su modalidad de disfrute a la bolsa individual de días, rigiéndose su disfrute por el sub artículo articulación del disfrute de la bolsa individual de días descrito anteriormente.

Si la realización de la novena hora se realizara dentro del horario nocturno se abonará la nocturnidad.

#### **Artículo 11º.- Vacaciones**

Las fechas de disfrute de vacaciones se fijarán a través del calendario laboral, las cuales vendrán marcadas por el calendario laboral de Mercedes Vitoria-Gasteiz. Los turnos de vacaciones de la plantilla de Ceva serán coincidentes con los turnos de vacaciones y zonas de trabajo de Mercedes Vitoria-Gasteiz, el periodo de vacaciones será de 21 días laborales.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario coincida con la suspensión del contrato o con incapacidad temporal por contingencias comunes o profesionales, embarazo, parto, maternidad, paternidad o lactancia que imposibiliten al trabajador/a disfrutar total o parcialmente de las vacaciones, se tendrá derecho a disfrutar de dicho periodo de vacaciones en fecha diferente acordada entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora.

Las vacaciones serán siempre cubiertas, si se disfrutan fuera de lo establecido en calendario laboral o bien uno se incorpora de su baja de larga duración de baja de enfermedad común o de accidente de trabajo, con contratos eventuales por circunstancias de la producción de empresa.

Para el cálculo de las percepciones de las vacaciones se estará en lo dispuesto en el artículo 14 del Convenio Colectivo del Transporte de Mercancías de Alava.

#### **Artículo 12º.- Retribución y desglose salarial**

Se establecen 6 niveles salariales:

- Jefe/a de operaciones.
- Jefe/a de turno.
- Capataz.
- Mozo/a especializado.
- Administrativo/a. Este nivel salarial hace referencia a las personas adscritas al proyecto de empresa disponibles.
- Auxiliar técnico/a. Este nivel salarial hace referencia a la persona con excedencia voluntaria. Se mantendrá hasta fin de periodo de reingreso según legislación vigente.

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

- 12 mensualidades ordinarias que se abonará al final de cada mes.
- 3 pagas extraordinarias que se abonarán a mediados de marzo, junio y diciembre en el caso de no tener las pagas extras prorrateadas.

Las pagas extras podrán ser prorrateadas (una, dos o las tres) en las doce mensualidades ordinarias, siempre y cuando el trabajador/a lo solicite y produciéndose el cambio en el sistema de abono en el mes de enero del año entrante.

Los periodos de incapacidad temporal se computarán como tiempo trabajado a efectos de percibo de las pagas extraordinarias pactadas en este convenio.

Estructura salarial:

Salario base: bajo este concepto se retribuirá la totalidad de las doce mensualidades ordinarias, en la cuantía que se fija para cada nivel salarial, en las tablas salariales anexas (anexo I).

Antigüedad: Se abonará en concepto de antigüedad un 5 por ciento sobre salario base por cada 5 años de servicio, incluido el periodo prestado por ETT si ha existido, según la siguiente tabla:

- A los 5 años el 5 por ciento.
- A los 10 años el 10 por ciento.
- A los 15 años el 15 por ciento.
- A los 20 años el 20 por ciento.
- A los 25 años el 25 por ciento.
- A los 30 años el 30 por ciento.
- A los 35 años el 35 por ciento.

Pagas extraordinarias: en el presente convenio se establecen tres pagas extraordinarias en marzo, junio y diciembre, en la cuantía que se fija para cada nivel salarial más la suma del concepto de antigüedad. Dicho importe no se verá modificado en su cuantía en caso de incapacidad temporal.

Plus de nocturnidad: se establece un complemento de nocturnidad por las cantidades de los niveles salariales que figuran en anexo II y que se abonará en proporción a las horas nocturnas trabajadas entre las 22:00 horas y las 06:00 horas cada día sobre la jornada ordinaria de 8 horas (proporcionalmente en jornadas inferiores) con el siguiente escalado por año.

2021	2 horas
2022	4 horas
2023	8 horas

#### **Artículo 13º.- Incremento y revisión salarial**

Independientemente de la fecha de su publicación en el BOTHA, los incrementos salariales serán los marcados en las tablas salariales anexas para cada año y para cada nivel salarial, por lo que su abono tendrá carácter retroactivo a 1 de enero de 2021. El abono de los atrasos generados en los años 2021-2022, se abonará en una única nómina de atrasos a la firma del presente convenio.

Año 2021	4,5 por ciento
Año 2022	7,10 por ciento
Año 2023	8,00 por ciento

#### **Artículo 14º.- Prestación complementaria en situación de incapacidad temporal común e incapacidad temporal laboral**

En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa garantizará al trabajador/a el 100 por ciento del salario real desde el primer día de baja hasta la finalización de ésta.

En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral se aplicará el Convenio del Transporte de Mercancías de Álava. Si al finalizar el año natural se ha estado en esta situación una única vez (las recaídas se consideran la misma baja), la empresa garantizará al trabajador o trabajadora el 100 por ciento del salario real procediendo a su regularización en el mes de enero del año entrante.

A la hora de computar el número de bajas anuales se tomará como referencia el día y mes de inicio de esta.

#### **Artículo 15 º.- Licencias y permisos**

Aparte de las licencias y permisos recogidos en el Convenio del Transporte de Mercancías de Álava y el Estatuto de los Trabajadores, se incorporan las siguientes mejoras en este convenio de empresa referentes a licencias y permisos:

– 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, el trabajador dispondrá de 15 horas anuales retribuidas para acompañamiento a hijos/as naturales o adoptados mayores de 15 años, padres/madres, suegros/as y cónyuge, a consulta médica en centros públicos de salud de la Seguridad Social, siempre y cuando dicha consulta coincida con la jornada laboral de la persona trabajadora.

– 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, el trabajador dispondrá de todas las horas necesarias retribuidas para acompañamiento a hijos o hijas naturales o adoptados con 14 años o menos, a consulta médica en centros públicos de salud de la Seguridad Social, siempre y cuando dicha consulta coincida con la jornada laboral del trabajador.

– En el caso de hospitalización de cónyuge, padres-madres, suegros/as o hijos/as, los trabajadores previo aviso y posterior justificación documental suficiente, dispondrán de 3 días laborables consecutivos o alternos a elección del trabajador, que podrán utilizarse bien al principio de la hospitalización o mientras dure ésta. En caso de 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 o paternidad, a la finalización del mismo correspondiéndole 15 días laborables consecutivos, en este caso se disfrutará inmediatamente después del permiso maternal/paternal 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.

– Excedencia por cuidado de hijos o hijas: La duración máxima de excedencia por cuidado de hijos o hijas en los términos establecidos 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.

#### **Artículo 16º.- Formación**

La formación fuera de horas de trabajo tendrá carácter voluntario, excepto la formación en materia de salud laboral, la cual siempre que se pueda tendrá que ser impartida dentro de la jornada laboral de las personas afectadas. Si esto no es así y se realiza fuera de la jornada laboral, dicha formación se compensará a 1,25 por cada hora realizada cuya compensación irá directamente a la bolsa individual de días. A su vez, dicha formación no podrá ocasionar ningún coste para el trabajador/a.

#### **Artículo 17º.- Fisioterapeuta**

Se contará con un servicio de fisioterapia para atender a la plantilla del centro de trabajo en sesiones de 30 minutos, fuera del horario de trabajo.

La no asistencia a la sesión previamente asignada, sin preaviso de dos días laborables, para poder reasignar dicha sesión, implicará que se salte la prelación para una rotación completa anual.

#### **Artículo 18º.- 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 y en el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 19º.- Uniformidad**

La empresa realizará la entrega de la ropa de trabajo antes del 21 de marzo y del 30 de septiembre quedado reglado que la uniformidad engloba por persona:

VERANO	INVIERNO
2 camisetas	1 cazadora/chaleco convertible cada dos años
2 pantalones cortos unidad montaje final	Forro polar
2 pantalones largos unidad montaje bruto	2 camisetas térmicas
Trabajos campa 1 polar	2 pantalones largos
	Calzado
	2 polos
	Trabajos campa se entregarán botas impermeables + 3 camisetas térmicas
En la zona de pintura se entregará lo que se viene entregando hasta el día de hoy	

**Gestión ropa de trabajo:**

Personas en activo: la empresa comunicará por canales (mails, FOR, reuniones turno y tablones) la recogida de las peticiones de ropa (formulario) y dará un plazo de 7 días naturales de recepción de dicho documento a los capataces de cada turno. Si la persona durante esos 7 días se ausenta, el plazo se ampliará en 7 días más a partir de su incorporación o se permitirá el envío de su documento vía mail.

Personas de baja de enfermedad común, accidente de trabajo durante el proceso de gestión de la ropa: La empresa solicitará por mail el envío del documento cumplimentado y recibirá respuesta por misma vía en el plazo de 7 días naturales. Se tendrá en cuenta situaciones personales (hospitalizaciones).

## Anexo I

Tablas salariales  
Año 2021

NIVEL SALARIAL	SALARIO BASE MES	PAGAS EXTRAS (3)	SALARIO BRUTO ANUAL
Mozo/a Especialistas	1.556,36 euros	1.556,36 euros	23.345,40 euros
Capataz	1.685,03 euros	1.685,03 euros	25.275,42 euros
Administrativo/a	0,00 euros	0,00 euros	
Jefe/a de turno	1.846,95 euros	1.846,95 euros	27.704,20 euros
Responsable de operaciones	2.229,33 euros	2.229,33 euros	33.440,00 euros
Auxiliar técnico	1.573,91 euros	1.573,91 euros	23.608,62 euros

## Prorrateo de pagas

NIVEL SALARIAL	UNA PAGA	TRES PAGAS
Mozo/a especialistas	129,70 euros	389,09 euros
Capataz	140,42 euros	421,26 euros
Administrativo/a	0,00 euros	0,00 euros
Jefe/a de turno	153,91 euros	461,74 euros
Responsable de operaciones	185,78 euros	557,33 euros
Auxiliar técnico	131,16 euros	393,48 euros

## Año 2022

NIVEL SALARIAL	SALARIO BASE MES	PAGAS EXTRAS (3)	SALARIO BRUTO ANUAL
Mozo/a especialistas	1.666,85 euros	1.666,85 euros	25.002,82 euros
Capataz	1.804,66 euros	1.804,66 euros	27.069,97 euros
Administrativo/a	1.600,00 euros	1.600,00 euros	24.000,00 euros
Jefe/a de turno	1.978,08 euros	1.978,08 euros	29.671,20 euros
Responsable de operaciones	2.387,60 euros	2.387,60 euros	35.814,00 euros
Auxiliar técnico	1.685,66 euros	1.685,66 euros	25.284,83 euros

## Prorrateo de pagas

NIVEL SALARIAL	UNA PAGA	TRES PAGAS
Mozo/a especialistas	138,90 euros	416,71 euros
Capataz	150,39 euros	451,17 euros
Administrativo/a	133,33 euros	400,00 euros
Jefe/a de turno	164,84 euros	494,52 euros
Responsable de operaciones	198,97 euros	596,90 euros
Auxiliar técnico	140,47 euros	421,41 euros

## Año 2023

NIVEL SALARIAL	SALARIO BASE MES	PAGAS EXTRAS (3)	SALARIO BRUTO ANUAL
Mozo/a especialistas	1.800,20 euros	1.800,20 euros	27.003,04 euros
Capataz	1.949,04 euros	1.949,04 euros	29.235,57 euros
Administrativo/a	1.728,00 euros	1.728,00 euros	25.920,00 euros
Jefe/a de turno	2.136,33 euros	2.136,33 euros	32.044,89 euros
Responsable de operaciones	2.578,60 euros	2.578,60 euros	38.679,00 euros
Auxiliar técnico	1.820,51 euros	1.820,51 euros	27.307,62 euros

## Prorratio de pagas

NIVEL SALARIAL	UNA PAGA	TRES PAGAS
Mozo/a especialistas	150,02 euros	450,05 euros
Capataz	162,42 euros	487,26 euros
Administrativo/a	144,00 euros	432,00 euros
Jefe/a de turno	178,03 euros	534,08 euros
Responsable de operaciones	214,88 euros	644,65 euros
Auxiliar técnico	151,71 euros	455,13 euros

## Anexo II

## Plus nocturno

NIVEL SALARIAL	COSTE PRECIO/HORA	2021	2022	2023
mozo/a especialistas	3,26	2 horas	4 horas	8 horas
capataz	3,53	2 horas	4 horas	8 horas
Jefe/a de turno	3,53	2 horas	4 horas	8 horas

## Anexo III

## Compensación de jornadas

ERTE	1 día a la bolsa individual y bolsa colectiva no afecta	
Sábados 100 por ciento	1 día bolsa individual y 1 día bolsa colectiva	A elegir
	1 día bolsa colectiva + 100 euros	
Sábados no 100 por ciento	2 días a la bolsa individual	A elegir
	1 día bolsa individual + 100 euros	
Domingos/festivos o sábados más allá de 14h	2 días bolsa individual + 50 euros	A elegir
	1 día bolsa individual + 150 euros	
Activables circulito azul L-V	1 día bolsa individual	
Circulito azul calendario de lunes a viernes parada fábrica	1 día a bolsa individual	
con cargo a bolsa no 100 por ciento de la plantilla	1 día bolsa colectiva	