

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo de Serveo Servicios (logística almacén turismo de Michelin en Araia)**

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone la inscripción y publicación del convenio colectivo de Serveo Servicios (logística almacén turismo de Michelin en Araia). Código convenio 01100671012017.

ANTECEDENTES

Se ha presentado en esta delegación el texto 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 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, corresponde a esta autoridad laboral, de conformidad con el artículo 18.2.g del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo.

RESUELVO

Primero. Ordenar la inscripción en la sección territorial de Álava del Registro de Convenios, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 3 de marzo de 2026

El Delegado Territorial de Álava
IBON LOPEZ ALDAZ

Convenio colectivo para el centro de trabajo conformado por el servicio de logística en neumáticos de turismo desarrollado por Serveo Servicios en centro Michelin Araia (Álava)**Capítulo I - Disposiciones generales****1. Ámbito territorial**

Las disposiciones del presente convenio se aplicarán en el centro de trabajo de la empresa Serveo Servicios conformado por los servicios de logística de neumáticos en turismo desarrollados en el centro de Michelin en Araia.

2. Ámbito personal

El presente convenio afecta a todo el personal de plantilla perteneciente al centro de trabajo de la empresa Serveo Servicios en el servicio de logística en neumáticos de turismo situado en el centro de trabajo de la factoría de Michelín en Araia.

3. Ámbito funcional

El presente convenio regula las condiciones laborales del personal de plantilla en el centro de trabajo y servicio de logística expresamente mencionados en los artículos anteriores.

4. Vigencia y duración

El presente convenio entrará en vigor a partir del día de su firma, con efectos económicos retroactivos al 1 de enero de 2025, y tendrá una duración de cuatro años, finalizando el 31 de diciembre de 2028.

El convenio se considerará denunciado automáticamente a la fecha de su finalización, es decir el 31 de diciembre de 2028. 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 en su totalidad hasta la suscripción de un nuevo convenio.

5. Vinculación a la totalidad

Las cláusulas del presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, no pudiendo aplicarse parcialmente ni interpretarse en conexión con normas sectoriales, acuerdos extraestatutarios o disposiciones externas que contradigan lo aquí pactado. En caso de conflicto, prevalecerá siempre lo dispuesto en este convenio sobre cualquier otra norma supletoria, salvo lo establecido por la legislación laboral de carácter imperativo.

6. Inaplicación de las condiciones laborales del convenio

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

7. Comisión paritaria

Se constituye una comisión paritaria con el fin de velar por el desarrollo e interpretación de las condiciones establecidas en este convenio y para la resolución de los conflictos derivados de su aplicación.

La comisión estará compuesta por 6 vocales, 3 de ellos en representación de la dirección de la empresa y 3 en representación del comité 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 el plazo máximo de diez días a partir de la reunión.

Serán sus competencias:

- a) Interpretación de cualquier norma del presente convenio.
- b) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

La comisión paritaria se reunirá siempre que un tercio de cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

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

Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

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

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales -PRECO II (BOPV de 4 de abril de 2000). El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Los miembros titulares de la comisión paritaria tendrán derecho a permiso retribuido cuando la reunión coincida con su jornada laboral asignada en el calendario, por el tiempo efectivo de duración de la misma.

Los miembros titulares de la comisión paritaria tendrán derecho a permiso retribuido exclusivamente por el tiempo efectivo de duración de la reunión.

8. Legislación supletoria

Se acuerda por las partes signatarias que, el resto de las materias y de condiciones retributivas, sociales, laborales o de cualquier otra naturaleza que no se encuentren reguladas expresamente en el presente acuerdo seguirán rigiéndose específica y exclusivamente, por lo dispuesto en el texto del convenio colectivo para el sector del Transporte de Mercancías por Carretera y Agencias de Transporte de Álava en vigor y el Acuerdo General del Transporte de Mercancías por Carretera.

Capítulo II – Régimen de trabajo. Formación y contratación

9. Jornada laboral ordinaria

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

2. La empresa entregará el calendario individualizado a las personas trabajadoras 15 días después de la publicación oficial del calendario de Michelin para el centro logístico de Araia.

3. La jornada anual de trabajo real y efectivo para las personas trabajadoras con régimen de turnos de 5x8 será:

- 2025: 1.592 horas.
- 2026: 1.584 horas.
- 2027: 1.584 horas.
- 2028: 1.576 horas.

4. La jornada anual de trabajo real y efectivo para las personas trabajadoras con régimen de turnos diferente al denominado 5x8 será:

- 2025: 1.688 horas.
- 2026: 1.680 horas.
- 2027: 1.680 horas.
- 2028: 1.672 horas.

10. Descanso durante la jornada

1. Las personas trabajadoras que presten servicios en jornada completa y continuada tendrán derecho a tres periodos de descanso:

a. Para todas las personas trabajadoras un periodo de 30 minutos sujeto a registro mediante sistema de fichaje y que computarán como trabajo efectivo.

b. Para las personas trabajadoras que no presten servicio en el Splash, dos periodos de 10 minutos, sujetos ambos a registro mediante sistema de fichaje y computará como trabajo efectivo.

c. Para las personas trabajadoras que presten servicio en el Splash dispondrán de 2 descansos cuya duración dependerá del puesto del Splash desarrollado durante el periodo justo anterior al descanso. Cuando presten servicio como cargadores un descanso de 15 minutos y cuando presten servicio como abastecedores de 10 minutos, salvo que en dicho periodo de trabajo desmonte, que dispondrá 15 minutos. Igualmente estarán sujetos ambos a registro mediante sistema de fichaje y computará como trabajo efectivo.

2. La distribución horaria de estos descansos será organizada exclusivamente por la dirección del centro de trabajo, atendiendo a las necesidades operativas y la correcta prestación del servicio.

3. Para facilitar el desplazamiento hacia y desde el lugar de descanso, se considerará una horquilla de 2 minutos adicionales no productivos en cada uno de los descansos.

11. Bolsa de contratación

1. En la fecha de la firma del presente convenio colectivo se establecerá una bolsa de contratación que estará integrada exclusivamente por las personas trabajadoras indicadas en la disposición adicional segunda del presente convenio colectivo no siendo susceptible la incorporación de nuevas personas trabajadoras por cuanto queda suprimido el acceso a la misma.

2. Funcionamiento de la bolsa de contratación:

a. La bolsa de contratación opera como un derecho preferente de contratación para vacantes temporales e indefinidas del centro de trabajo, rigiéndose por los criterios de equidad y no discriminación.

b. El orden inicial para el llamado a la contratación se establece en virtud del número de jornada efectivamente trabajadas según consta en la disposición adicional segunda. Las personas trabajadoras que rechacen el llamamiento por primera vez perderán su posición en la bolsa pasando al final de la misma, excepto si se encuentran en situación de IT, riesgo de embarazo, paternidad o maternidad o excedencia forzosa. Se considerará no aceptada la contratación el hecho de no estar localizable en el momento de la comunicación, habiéndose realizado dos intentos de contacto (llamada y mensaje) durante la jornada sin respuesta y que la persona trabajadora no devuelva el contacto en las 24 horas posteriores al intento. Será obligación de la persona trabajadora mantener actualizado su número de contacto facilitado a la empresa.

c. Las personas trabajadoras integrantes de la bolsa de contratación serán eliminadas de la misma, tanto para la modalidad de contratación temporal como para la indefinida, en los siguientes casos:

i. Si son llamados en dos ocasiones para prestar servicio en el periodo de un año y la persona trabajadora no acepta la contratación, excepto si se encuentra en situación de IT, maternidad, paternidad o excedencia forzosa. Se considerará no aceptada la contratación el hecho de no estar localizable en el momento de la comunicación, habiéndose realizado dos intentos de contacto (llamada y mensaje) durante la jornada sin respuesta y que la persona trabajadora no devuelva el contacto en las 24 horas posteriores al intento. Será obligación de la persona trabajadora mantener actualizado su número de contacto facilitado a la empresa

ii. Por cualquier extinción de la relación laboral excepto la expiración del tiempo convenido del contrato temporal.

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

A los efectos del párrafo anterior, se considerará vacante definitiva aquella que la empresa cuando desaparezca un contrato indefinido en el centro de trabajo.

e. Se establece una compensación económica, en los términos recogidos en la disposición adicional tercera, para aquellas personas trabajadoras integrantes de la bolsa, en virtud del presente convenio, que renuncien de forma voluntaria y definitiva al derecho de contratación preferente. Esta renuncia deberá formalizarse en el plazo máximo de tres meses desde la fecha de firma del convenio.

3. Se informará mensualmente a la representación legal de los trabajadores del estado de la bolsa de contratación mediante la entrega de:

a. Listado de las personas trabajadoras que constituyen la bolsa de contratación incluyendo el orden para el llamamiento a la contratación.

b. Listado de personas que han dejado de formar parte durante dicho mes de la bolsa de contratación y causa de dicha exclusión.

c. Cambio en el orden de prelación para el llamamiento y su causa.

d. Si entregado el listado se comprueba alguna anomalía, cualquiera de las partes convocará una reunión de la dirección de la empresa y la representación de la plantilla con el fin de subsanar dicha anomalía.

12. Contratación temporal

1. Las personas trabajadoras contratadas a través de empresas de trabajo temporal tendrán las mismas condiciones económicas, sociales y laborales que las contratadas directamente por la empresa, en lo relativo a la prestación del servicio.

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

3. En el caso de que la persona trabajadora sea contratada por la empresa o a través de empresas de trabajo temporal mediante un contrato de temporal que no sea de interinidad, se le asignará un calendario semanal, no teniendo porqué asignarse a un equipo de trabajo. Mientras la persona trabajadora esté contratada, seguirá el calendario de trabajo que se le asigne semanalmente.

13. Promoción interna

1. Cuando se genere una vacante, se procurará su cobertura interna con el personal disponible.

2. La empresa establecerá el procedimiento para evaluar las aptitudes y actitudes de los candidatos internos, en relación con los requisitos del puesto.

La representación legal de los trabajadores podrá acceder a los resultados de las pruebas realizadas.

3. La persona seleccionada desempeñará el nuevo puesto en régimen provisional durante un periodo de tres meses, destinado a la adaptación y evaluación de su idoneidad, percibiendo durante dicho tiempo la retribución correspondiente al puesto efectivamente desempeñado.

En caso de no superar esta fase, retornará a su puesto anterior, sin que ello implique la extinción de la relación laboral, recuperando las condiciones retributivas propias de dicho puesto y sin consolidar el complemento asociado al puesto para el que había promocionado.

14. Sistema de trabajo 5x8

La empresa establecerá a principios del año en base a razones organizativas y productivas las personas trabajadoras necesarias para el sistema de turnos de 5x8 informando a la representación legal de los trabajadores. Ante periodos puntas de producción puede aumentar la plantilla adscrita a dicho sistema de turno todo el año recibiendo la remuneración proporcional correspondiente.

En caso de aumento del personal adscrito al sistema de turnos 5x8 con respecto al año anterior y tras previa justificación ante la representación de la plantilla. Se adscribirá personas trabajadoras al mismo siguiendo las siguientes reglas:

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

2. Si el aumento de personal adscrito al 5x8 no supusiera disminución de personal indefinido en los otros sistemas de trabajo instaurados en el centro de trabajo, se cubrirán dichas plazas en primer lugar con personal voluntario. Si con el personal voluntario no fuera suficiente, se ofrecerá al con derecho preferente a vacante temporal e indefinida de la bolsa de contratación recogida en el apartado 11 y en la disposición adicional segunda. Si aun así no fuera suficiente se realizarán nuevas contrataciones para este sistema de trabajo, teniendo en cuenta las limitaciones de carga, así como las situaciones existentes en el centro de trabajo de medidas para la conciliación de la vida familiar.

En caso de disminución del personal adscrito al sistema de turnos 5x8 con respecto al año anterior y tras previa justificación ante la representación de la plantilla la dirección de la empresa pedirá personal voluntario para salir del 5x8, si con el personal voluntario no fuera necesario, será la dirección de la empresa la que, a su libre criterio, determine el personal afectado, teniendo en cuenta las limitaciones de carga, así como las situaciones existentes en el centro de trabajo de medidas para la conciliación de la vida familiar.

Dicho personal afectado, se le situará en alguno de los sistemas de trabajo existentes en el centro de trabajo durante todo el año.

15. Cambio de sistema de trabajo por acuerdo entre personas trabajadoras

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

16. Días "X" en el calendario

1. Los calendarios 5x8 incluirán los denominados días "X" que aparezcan en el taller de turismo de Michelin Vitoria-Gasteiz. Dichos días sólo podrán ser activados, cuando el cliente los active en su taller de turismo en Vitoria-Gasteiz.

2. La prestación de trabajo en los días "X" será de obligado cumplimiento para la persona trabajadora, quien deberá presentarse en el turno requerido, conforme a su calendario de trabajo.

3. En caso de activación de un día "X", la empresa deberá comunicarlo a la persona trabajadora con un preaviso mínimo de 48 horas desde que el cliente notifique dicha activación. En caso de incumplir con el tiempo de preaviso estipulado, la dirección de la empresa compensará con 25,00 euros por cada día que se retrase en el cumplimiento del preaviso, sin que ello exima a la persona trabajadora de presentarse en su puesto de trabajo.

4. El personal que preste servicio en días X, tendrán una compensación de dos jornadas por cada jornada de X efectivamente trabajada. Esto supondrá dos jornadas positivas en la bolsa de jornadas cuya gestión aparece articulada en el artículo 18 del presente convenio de centro de trabajo.

17. Desactivaciones de jornadas ordinarias

1. A diferencia de los días "X", las desactivaciones productivas de jornadas ordinarias son días inicialmente incluidos como de trabajo efectivo en el calendario anual, que por cualquier causa el cliente convierte en día de "No trabajo".

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

3. La desactivación productiva no genera necesariamente la desactivación de todos los puestos implicados. Por ello, la empresa establecerá los puestos que se mantienen activos ante estas circunstancias. Para la elección de las personas que no son afectadas por dichas desactivaciones de jornadas ordinarias tendrán preferencia aquellas personas que tengan el saldo de la bolsa colectiva más negativo o menos positivo.

4. Las desactivaciones productivas de jornadas ordinarias al ser días de trabajo a menos, suponen una minoración de la jornada efectiva anual de calendario, lo que supondrá una jornada negativa en la bolsa de jornadas, cuya gestión aparece articulada en el artículo 18 del presente convenio de centro de trabajo.

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

18. Gestión de la bolsa de jornadas

Se establecerán dos bolsas: por un lado, la bolsa colectiva y por el otro la bolsa individual de disfrute.

1. Bolsa colectiva. Estará formada por los días trabajados de menos o de más respecto de la jornada efectiva anual que deba la persona trabajadora.

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

b. Cada vez que se produzca una desactivación de jornada ordinaria, está irá a la bolsa colectiva.

c. Cada vez que se produzca una activación de día en X, una de las dos jornadas irá a la bolsa colectiva.

d. Si ante una desactivación la bolsa colectiva ya se encuentra en 12 jornadas negativas, la persona afectada comunicará a la dirección de la empresa si dicho día se deja de cobrar en la nómina del mes posterior o se descuenta de la bolsa individual.

e. Si cuando se activa un día en X la bolsa colectiva ya se encuentra en 12 jornadas positivas, las dos jornadas que se generen al trabajar en un día X irán a la bolsa individual.

f. Sólo se descontará en el finiquito los días adeudados en la bolsa colectiva cuando la finalización de la relación contractual se produzca por cese voluntario de la persona trabajadora.

2. Bolsa individual. Estará formada por los días que genere la persona trabajadora, a mayores por la realización de días "X".

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

b. Si por cualquier circunstancia, finaliza la relación entre la persona trabajadora con la empresa, en el finiquito se saldarán los días que existan en esta bolsa.

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

i. Preaviso por parte del personal con al menos 5 días de antelación a la fecha de disfrute.

ii. Respuesta por parte de la dirección de la empresa en 48 horas de si los días sobre la concesión o denegación del disfrute.

iii. La única razón que podrá justificar a la dirección de la empresa para no otorgar dicho día o días solicitados será la coincidencia en dicha fecha con otra persona adscrita a este sistema de trabajo con disfrute de jornadas "X" y habiendo sido pedidos dichos días con anterioridad.

20. Formación

La empresa mantendrá un formador a jornada completa en turno de mañana, salvo pacto en contrario en contrario con la persona afectada o cambio de formador, que se dedique única y plenamente a la formación retribuyendo dicha función con el plus de formación. La empresa podrá designar más formadores que percibirán que percibirán dicho plus de forma proporcional al tiempo ejercido de formación que le asigne la empresa.

La formación impartida se clasifica en:

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

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

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

Se formará una comisión de seguimiento entre las partes con la finalidad de velar por el cumplimiento de lo establecido en este artículo que mantendrá reuniones mensuales donde la empresa informará de:

- Formaciones solicitadas y fecha de solicitud.
- En caso de rechazo, la justificación de la decisión.
- En caso de aceptación, fecha prevista para la formación.

Capítulo III – Permisos, licencias y excedencias

21. Permisos retribuidos, licencias y excedencias

En esta concreta materia se prevé expresamente que los permisos y licencias presentes en este artículo que no se encuentren regulados en el convenio colectivo del Transporte de Mercancías por Carreteras de Álava en su momento vigente, o en el Estatuto de los Trabajadores, se añadirán a las previstos en dicha norma sectorial. Esto supone que las personas trabajadoras podrán disfrutar, según corresponda, de las licencias y permisos establecidos en ambas normas colectivas, la de ámbito sectorial y la de ámbito de centro de trabajo, así como en la referida Ley, siempre que la causa que lo motiva no sea redundante con ningún permiso legal o convencionalmente previsto.

En este orden de cosas, en el supuesto de existir permisos causalmente coincidentes únicamente se podrá disfrutar aquel que pudiera significar una mejora respecto a la norma o texto de ámbito superior.

1. Horas de libre disposición

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

2025	14 horas
2026	16 horas
2027	20 horas
2028	20 horas

Normativa para la solicitud y el disfrute de las horas de libre disposición:

- Las horas de libre disposición deberán solicitarse a la empresa por escrito con un mínimo de 72 horas de antelación a la fecha de disfrute mediante formulario dispuesto por la dirección de la empresa y del cual la dirección de la empresa se quedará con una copia y otra para la persona trabajadora. Ambas firmadas por ambas partes.

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

- Deberán disfrutarse en bloques de 4 u 8 horas, y únicamente en 2025 las 2 horas restantes en otro bloque de 2 horas.

- Quedará limitado el disfrute de horas de libre disposición a 2 trabajadores por turno a excepción de los turnos donde solo trabaje el personal del 5x8 que se limitará a 1 trabajador por turno.

- Solamente se podrá negar el disfrute de las horas de libre disposición en caso de que otras 2 personas trabajadoras por turno hayan solicitado con anterioridad el mismo día de disfrute a excepción del turno donde sólo trabaje el personal del 5x8 que solamente se podrá negar si 1 persona trabajadora haya solicitado la misma fecha con anterioridad.

Aún así, si la dirección de la empresa lo considera oportuno, podrá superar dichas limitaciones, manteniendo el orden de petición.

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

Horas de acompañamiento a consultas médicas a familiares.

Las personas trabajadoras dispondrán de 24 horas de acompañamiento a consultas médicas a familiares hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad. Que está regulado por las siguientes condiciones:

- Se podrá solicitar por parte de la empresa acreditación de la relación familiar y la citación médica del familiar al que la persona trabajadora pretende acompañar.

- Se requiere preaviso a la empresa con un mínimo de 5 días de antelación, siempre que la persona trabajadora no pueda demostrar que el hecho causante no ha sido notificado en tiempo inferior y siempre con 24 horas de antelación.

- Se requiere justificación posterior con acreditación de asistencia a nombre del trabajador y hora de la misma.

2. Acumulación del permiso para el cuidado del lactante.

Por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a acumular al permiso de maternidad, a la finalización del mismo correspondiéndole 15 días laborables consecutivos, en este caso se disfrutará inmediatamente después de la baja maternal y en su totalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen. Si con posterioridad al disfrute de la acumulación de la hora de lactancia aquí regulada, quien la hubiese disfrutado solicitase una excedencia, no trabajando efectivamente hasta el momento en el que el menor lactante cumpla la edad que ha servido como referente para la acumulación, en ese caso se procederá al descuento de la reducción de jornada acumulada indebidamente.

3. Licencia por desplazamiento en caso de hospitalización.

2 días de licencia para el desplazamiento en caso de hospitalización, operación quirúrgica o reposo domiciliario de familiares de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad sujeto a los siguientes requisitos:

a) Se tendrá derecho a esta licencia en caso de que el centro médico donde se produzca la hospitalización o intervención quirúrgica se encuentre a 100 kilómetros desde el centro de trabajo de Michelin Araia.

b) Esta licencia por desplazamiento se sumará al permiso retribuido previsto en el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores, relativo a hospitalización, intervención quirúrgica o reposo domiciliario de familiares. Sin embargo, la suma total de días disfrutados entre ambos permisos (hospitalización/intervención/reposo + desplazamiento) no podrá exceder de cinco días laborables.

c) En caso de que la normativa legal vigente establezca condiciones más favorables para este tipo de licencias, se aplicará lo dispuesto en dicha normativa.

4. Excedencia por fallecimiento.

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a solicitar una excedencia especial con reserva de puesto de trabajo en caso de fallecimiento de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

a) Esta excedencia tendrá carácter voluntario y no retribuido y su duración máxima será de treinta (30) días naturales.

b) El disfrute de la excedencia deberá ser continuo e ininterrumpido, y podrá iniciarse inmediatamente después de la fecha del fallecimiento, o en la fecha de inicio comunicada por el trabajador a la dirección, siempre que se encuentre dentro de 7 días posteriores al hecho causante.

c) Durante el periodo de disfrute, la empresa garantizará la reserva del puesto de trabajo que el trabajador ocupaba, con mantenimiento de los derechos de antigüedad y reincorporación automática a su finalización.

d) La persona trabajadora deberá notificar y justificar la solicitud conforme a la normativa interna, incluyendo la fecha de inicio, la fecha prevista de reincorporación y la documentación acreditativa.

5. Excedencia anual con reserva de puesto de trabajo.

Las personas trabajadoras con antigüedad mínima de un año podrán solicitar una única vez durante la vigencia del convenio una excedencia especial, de carácter no retribuido, con una duración comprendida entre un mes y cuatro meses.

a) La persona trabajadora deberá cursar su solicitud a la dirección de la empresa con un preaviso mínimo de treinta días naturales a la fecha prevista de inicio.

b) Sólo podrá ser negada a que se coincida en fechas con otra persona trabajadora del mismo turno de trabajo que la haya solicitado con anterioridad. Aun así, si la dirección de la empresa lo considera oportuno, podrá superar dicha limitación, manteniendo el orden de petición.

c) Adicionalmente, si la duración solicitada es inferior a cuatro meses, el disfrute no podrá coincidir con el periodo de verano, comprendido por los meses de julio, agosto y septiembre, ni con el periodo de Navidad, comprendido entre el 15 de diciembre y el 15 de enero.

6. Excedencia voluntaria por cuidado de menor

Con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se establece una modalidad de excedencia voluntaria no retribuida con condiciones especiales, dirigida al personal que tenga a su cargo un menor cuya edad esté comprendida entre los tres y los ocho años.

a) Esta excedencia podrá solicitarse una única vez, por un período mínimo de un año y máximo de cinco, siempre dentro del intervalo de edad indicado y no podrá ser objeto de prórroga. En ningún caso podrá prolongarse más allá del cumplimiento de los ocho años del menor.

b) Durante el primer año de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. En los años posteriores, conservará un derecho de acceso preferente a vacantes de igual o similar categoría profesional.

c) El tiempo transcurrido en esta situación de excedencia no será computable a efectos de antigüedad.

d) La solicitud deberá formalizarse por escrito, con un preaviso mínimo de treinta días naturales respecto a la fecha de inicio. Del mismo modo, el reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de treinta días respecto a la fecha de finalización del período concedido.

7. Excedencia por cuidado de cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En relación con lo previsto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, que habilita a la negociación colectiva para ampliar el plazo máximo de duración, se acuerda que dicha excedencia podrá alcanzar una duración de tres años.

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

Capítulo IV – Condiciones económicas

22. Incremento y revisión salarial

- Año 2025: Se aplicará un incremento salarial de 1.300,00 euros sobre el salario bruto anual vigente al 31 de diciembre de 2024.
- Año 2026: Se aplicará un incremento salarial de 1.300,00 euros sobre el salario bruto anual vigente al 31 de diciembre de 2025.
- Año 2027: Se aplicará un incremento salarial de 1.300,00 euros sobre el salario bruto anual vigente al 31 de diciembre de 2026.
- Año 2028: Se aplicará un incremento salarial de 1.300,00 euros, sobre el salario bruto anual vigente al 31 de diciembre de 2027.

Si IPC de la CAPV de alguno de los años aquí señalados (2025, 2026, 2027 y 2028) resultará superior al incremento anual pactado, se aplicará el porcentaje del IPC anual con su correspondiente carácter retroactivo y la elaboración de las nuevas tablas para ese año y posibles siguientes.

23. Salario base

Se establece como salario base del convenio el que figura para cada categoría profesional en la tabla salarial recogida en la disposición adicional primera.

24. Plus de antigüedad

Se abonará el siguiente importe bruto fijo por cada cinco años de servicio en concepto de antigüedad de forma mensual.

AÑO	PLUS DE ANTIGÜEDAD
2025	61
2026	63
2027	65
2028	67,5

25. Pagas extraordinarias

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

26. Participación de beneficios

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

27. Plus de nocturnidad

se abonará el siguiente importe bruto fijo por hora en concepto de plus de nocturnidad para las jornadas nocturnas de 22:00 horas hasta las 6:00 horas del siguiente importe bruto:

AÑO	PLUS DE NOCTURNIDAD
2025	2,1
2026	2,15
2027	2,20
2028	2,30

28. Plus por calendario continuo y sistemas de trabajo

Este acuerdo compensará la prestación en los sistemas turno recogidos y fin de semana. La retribución está vinculada a la prestación efectiva en el turno correspondiente. percibiéndose de forma proporcional al tiempo trabajado en cada uno de los turnos.

Estos pluses no serán absorbibles ni compensables por actualizaciones dispuestas en el convenio de referencia del Transporte de Álava.

1) Sistema de trabajo 5x8: Es el sistema de trabajo que incluye turnos de trabajo en sábado y domingo tanto de mañana, tarde y noche.

AÑO	PLUS SISTEMA DE TRABAJO 5X8
2025	229
2026	238
2027	247
2028	256

2) Sistema de trabajo 4x8: Es el sistema de trabajo que incluye turnos de trabajo en sábado mañana y domingo noche.

AÑO	PLUS SISTEMA DE TRABAJO 4X8
2025	179
2026	188
2027	197
2028	206

3) Sistema de trabajo 3x8p: Es el sistema de trabajo que incluye turnos de trabajo en sábado mañana.

AÑO	PLUS SISTEMA DE TRABAJO 3X8P
2025	129
2026	138
2027	147
2028	156

29. Reclamaciones de nómina

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

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

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

30. Modificación sustancial del salario

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

Capítulo V – Otros aspectos sociales

31. Prestaciones complementarias en caso de accidente de trabajo o enfermedad común profesional

a) Accidente de trabajo.

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

b) Enfermedad común o accidente no laboral

En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral percibirán las percepciones que legalmente le correspondan por el pago delegado de la Seguridad Social, y a partir del cuarto día de baja percibirán un complemento que garantice hasta el 75 por ciento de la base de cotización del mes anterior al hecho causante. Eso con las siguientes excepciones

- En los casos de hospitalización derivados de enfermedad se estará al artículo 34 del convenio Provincial del Transporte de Mercancías por Carretera, abonando la empresa el 100 por ciento del salario real durante todo el tiempo que dure la hospitalización y hasta el tope máximo de 210 días.

- En la primera baja por enfermedad común que se produzca desde la firma del convenio y hasta su finalización, sin que exista hospitalización, la empresa abonará un complemento que garantice hasta el 75 por ciento de la base de cotización diaria correspondiente al mes anterior al hecho causante, desde el primer día de baja.

Para el resto de bajas por enfermedad común, se mantendrá lo estipulado en el convenio anterior.

32. Jubilación parcial

Las personas trabajadoras por el presente convenio tendrán derecho a acogerse al contrato de jubilación parcial conforme a la legislación vigente siempre y cuando el trabajador afectado reúna las condiciones legales y reglamentarias preceptivas.

33. Verificación del estado de salud

La gestión de la incapacidad temporal se continuará efectuando por una mutua colaboradora con la Seguridad Social, siempre y cuando lo desee la dirección de la empresa.

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

La empresa renuncia expresamente a la contratación de empresas no colaboradoras con la Seguridad Social, cuya actividad sea el seguimiento y control de la incapacidad temporal, para la verificación del estado de salud de la persona trabajadora en base al artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores.

34. Persona trabajadora no apta

Cuando, como resultado del examen médico derivado de la vigilancia de la salud en relación con la aptitud de la persona trabajadora para la ejecución de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo, esta sea informada como "no apta" para su trabajo habitual y le sea denegada por el INSS el acceso a una incapacidad permanente, la empresa valorará previamente la posibilidad de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo conforme a la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales y discapacidad. Esta adaptación se considerará viable siempre que no suponga una carga excesiva para la empresa, debidamente justificada.

Si no fuera posible la adaptación del puesto, se valorará por los servicios médicos y por el comité de prevención la posibilidad de cambio de puesto de trabajo en el mismo centro de trabajo, en caso de existir vacantes compatibles con la situación de la persona trabajadora.

Si tampoco fuese posible la recolocación en el mismo centro de trabajo, la dirección de la empresa, en el plazo de 10 días laborables, facilitará a la persona trabajadora y al comité de empresa las vacantes definitivas existentes en otros centros de trabajo de la empresa en el Territorio Histórico de Álava, cuyos convenios o acuerdos de centro permitan el acceso a vacantes de personal ajeno a cada uno de los centros de trabajo.

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

Si ninguna de las situaciones anteriores fuese posible, y la dirección de la empresa rescindiera el contrato de la persona trabajadora por ineptitud sobrevenida al amparo del artículo 52.a del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa abonará la indemnización prevista de 20 días por año de servicio prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año con un límite de 12 mensualidades en el momento de la rescisión, y una vez sea firme la procedencia de la rescisión, la empresa abonará en concepto de complemento ineptitud sobrevenida la cantidad de 1.000,00 euros por año de servicio en el centro de trabajo del ámbito territorial del presente convenio. Este complemento no será absorbible o compensable si judicialmente se aumentara la indemnización por despido improcedente y la dirección de la empresa no optará por el reingreso de la persona trabajadora.

En caso de que la persona trabajadora denegase el acceso a las vacantes ofrecidas por la empresa, no tendrá derecho al percibo del complemento por ineptitud sobrevenida.

35. Violencia de género

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

36. Prendas de trabajo

La empresa proporcionará a la persona trabajadora en el mes de marzo y de manera anual el siguiente vestuario:

- Un jersey.
- Un pantalón.
- Dos camisetas de manga corta.

La empresa proporcionará a la persona trabajadora en el mes de septiembre y de manera anual el siguiente vestuario:

- 2 camisetas de manga larga y 1 térmica.
- 1 pantalón térmico.
- 1 chaqueta cortavientos.
- 1 chaleco.
- 1 chaquetón para navetes.

Para la persona trabajadora que presente servicios en "Stand by" se entregarán una única dotación de botas de lluvia, gafas de sol e impermeable. Esta dotación será renovada únicamente cuando se produzca el desgaste de la misma.

Capítulo VI – Representación legal de las personas trabajadoras

37. Horas sindicales

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

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

Disposición adicional primera. Contratación de nuevos servicios

Tablas salariales 2025

CATEGORIA	SUELDO BASE	P. E VERANO	P. E NAVIDAD	BENEFICIOS	SALARIO BRUTO ANUAL
Jefe de equipo	2.129,12	2.322,68	2.322,68	193,56	32.517,54
Oficial 1	2.059,23	2.246,43	2.246,43	187,20	31.450,00
Oficial 2 administrativo	1.853,90	2.022,43	2.022,43	168,54	28.314,06
Conductor	1.853,90	2.022,43	2.022,43	168,54	28.314,06
Mozo especialista	1.853,90	2.022,43	2.022,43	168,54	28.314,06

Tablas salariales 2026

CATEGORIA	SUELDO BASE	P. E VERANO	P. E NAVIDAD	BENEFICIOS	SALARIO BRUTO ANUAL
Jefe de equipo	2.214,24	2.415,54	2.415,54	201,29	33.817,54
Oficial 1	2.144,35	2.339,29	2.339,29	194,94	32.750,00
Oficial 2 administrativo	1.939,02	2.115,29	2.115,29	176,27	29.614,06
Conductor	1.939,02	2.115,29	2.115,29	176,27	29.614,06
Mozo especialista	1.939,02	2.115,29	2.115,29	176,27	29.614,06

Tablas salariales 2027

CATEGORÍA	SUELDO BASE	P. E VERANO	P. E NAVIDAD	BENEFICIOS	SALARIO BRUTO
Jefe de equipo	2.299,36	2.508,40	2.508,40	209,03	35.117,54
Oficial 1	2.229,46	2.432,14	2.432,14	202,68	34.050,00
Oficial 2 administrativo	2.024,13	2.208,15	2.208,15	184,01	30.914,06
Conductor	2.024,13	2.208,15	2.208,15	184,01	30.914,06
Mozo especialista	2.024,13	2.208,15	2.208,15	184,01	30.914,06

Tablas salariales 2028

CATEGORÍA	SUELDO BASE	P. E VERANO	P. E NAVIDAD	BENEFICIOS	SALARIO BRUTO
Jefe de equipo	2.384,48	2.601,25	2.601,25	216,77	36.417,54
Oficial 1	2.314,58	2.525,00	2.525,00	210,42	35.350,00
Oficial 2 administrativo	2.109,25	2.301,00	2.301,00	191,75	32.214,06
Conductor	2.109,25	2.301,00	2.301,00	191,75	32.214,06
Mozo especialista	2.109,25	2.301,00	2.301,00	191,75	32.214,06

Disposición adicional segunda

Personas trabajadoras que componen la bolsa de contratación

En virtud del presente convenio colectivo, se constituye una bolsa de contratación integrada exclusivamente por las personas trabajadoras que figuran a continuación:

B. B. O.
D. S. D., F.
D. B. S.
S. O.
J. J. M. G.
M. S.
A. A.
A. S. M.
S. A. E. H.
M. S.
I. R.
Y. G.
A. H.
A. R. O.
O. E. A.
I. A. R.
O. S. H.
J. S. G.
E. S. G.
R. P. E.

E. A. G.

N. E. M.

R. G. H.

L. B. H.

K. B.

M. K.

A la firma del convenio del centro de trabajo y en un plazo máximo de 15 días naturales, a efectos del 1 de enero de 2026 a las nueve primeras personas de la bolsa de contratación se les realizará por parte de la dirección de la empresa un contrato indefinido en el centro de trabajo. Siempre y cuando no soliciten la articulación de la disposición tercera, en cuyo caso se seguirá con el orden de la bolsa hasta la realización de los 9 contratos de carácter indefinido en el plazo de dichos 15 días.

Este listado refleja el orden de prelación para el llamamiento a la contratación inicial determinado por el número de jornadas efectivamente trabajadas desde la creación de la bolsa el 13 de marzo de 2021.

Disposición adicional tercera

Compensación económica para la renuncia voluntaria del derecho preferente de contratación de las personas integrantes de la bolsa de contratación

Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras integrantes de la bolsa de contratación conforme a la disposición adicional tercera a renunciar voluntaria y definitivamente a su derecho de contratación preferente.

En tal caso, se les abonará una compensación económica que se calculará a razón de 1,80 euros brutos por cada jornada de contrato realizada desde su última entrada en bolsa (teniendo en cuenta que la bolsa se creó el 13 de marzo de 2021) hasta la fecha de firma del convenio, garantizando un importe mínimo total de 750,00 euros por persona trabajadora.

La posibilidad de acogerse a esta renuncia estará abierta durante tres meses desde la fecha de la firma del presente convenio colectivo no siendo posible acogerse a la misma una vez haya finalizado dicho periodo. Al tratarse de una compensación económica la misma está sujeta a cotización en Seguridad Social y sujeta a IRPF.