

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 centro de trabajo en Errotaura**

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 2023-2024-2025-2026 para la empresa DHL Exel Supply Chain, SLU centro de trabajo en Errotaura. Código convenio número 01101221012023.

ANTECEDENTES

El día 24 de noviembre 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 10 de noviembre de 2023.

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 centro de trabajo en Errotaura, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 30 de noviembre de 2023

La Delegada Territorial de Álava

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

Convenio colectivo para la empresa DHL Exel Supply Chain, SLU centro de trabajo en Errotaura

Artículo 1. Determinación de las partes que conciertan el convenio de empresa

Este convenio se suscribe, de una parte, por la representación de la plantilla a través de su delegado de personal y de otra parte por la representación empresarial.

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente acuerdo se aplicará exclusivamente en el centro de trabajo en el que, DHL Exel Supply Chain Spain SLU, desarrolla las actividades logísticas en el centro de trabajo sito en calle Errotaura, 4 Vitoria-Gasteiz, en la provincia de Álava.

Artículo 3. Ámbito personal

El presente convenio será de aplicación a todo el personal de la plantilla que preste sus servicios en el centro del ámbito de aplicación y que ostente la categoría profesional recogida en el artículo 11.

Artículo 4. Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor en su fecha de publicación ante el boletín oficial correspondiente, siendo que su vigencia finalizará el día 31 de diciembre de 2026. Y todo ello sin perjuicio de que los efectos económicos se retrotraigan a la fecha indicada en el artículo 13.

Artículo 5. Prórroga y denuncia

El presente convenio se considerará denunciado automáticamente el 31 de diciembre de 2026 y 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 6. Prelación normativa

Las normas de este convenio se aplicarán con carácter prioritario y preferente respecto de cualquier otra norma o disposición legal aplicando como derecho supletorio la norma de inmediato rango superior.

Por lo tanto, en lo no previsto en el presente convenio será de aplicación según el orden de prelación normativa lo establecido en el convenio colectivo para la industria del transporte de mercancías por carretera y agencias de Álava, en el ii acuerdo general de transporte de mercancías por carretera y en el Estatuto de los Trabajadores, vigentes en cada momento.

Artículo 7. Comisión paritaria

Se constituye una comisión paritaria formada por un representante de la parte social y el mismo número de representantes de la empresa. Si en el futuro, la plantilla aumentara y consecuentemente con ello, el número de representantes de la plantilla, tanto la parte social como la empresarial contará con tres representantes cada una en la comisión paritaria.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

Serán sus competencias:

- A) Interpretación de cualquier norma de este convenio colectivo.
- B) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

La comisión paritaria se reunirá siempre que 1/3 de cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

La comisión se reunirá mediante comunicación, al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee la cuestión objeto de interpretación.

Cada representación sindical, así como la representación empresarial de la comisión paritaria podrá ser asistida de 1 asesor como máximo, con voz pero sin voto.

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).

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y mediación del acuerdo interprofesional PRECO. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Artículo 8. 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 (Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios).

Artículo 9. Naturaleza de las condiciones pactadas

Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

El presente acuerdo no supondrá disminución de las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tenga reconocidas el personal con anterioridad al mismo.

Artículo 10. Vinculación a la totalidad

Si por cualquier circunstancia se declarara nulo o inaplicable una parte del convenio colectivo ello producirá la nulidad radical de la totalidad del convenio, lo que dará lugar a la obligación de renegociar el pacto en su conjunto en el plazo de un mes desde la firmeza de la sentencia o resolución administrativa que determine aquella.

Artículo 11. Clasificación de personal

Profesional: desempeñando cualquiera de las actividades de operaciones donde se integran todas aquellas funciones vinculadas a la actividad del almacén (movimiento y almacenaje de mercancías, transporte y tareas administrativas vinculadas) siendo que cualquiera de dichas funciones o todas ellas pueden ser encomendadas al profesional.

Artículo 12. Estructura salarial

Salario base: se establece como salario base del convenio el que figura para cada categoría profesional, en la columna correspondiente en el anexo salarial. Su abono se realizará en 12 mensualidades.

Plus antigüedad: definido en las tablas salariales anexas.

Para aquellos supuestos donde la antigüedad percibida actualmente supere las cantidades definidas en las tablas salariales anexas, se modificará la estructura salarial, de tal manera que se perciban las cantidades indicadas estrictamente en el anexo bajo el concepto de plus antigüedad. El diferencial hasta el importe percibido en la actualidad se seguirá percibiendo bajo el concepto exceso de antigüedad. Este exceso de antigüedad será compensable y absorbible pero sólo y exclusivamente respecto de las futuras cantidades que se devenguen bajo el concepto de plus de antigüedad. Y todo ello como excepción a lo dispuesto en el artículo 19.

Plus nocturnidad: se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas. Para las jornadas de 8 horas en turno completo, se abonarán las cantidades incluidas en el anexo II. Cuando el contrato se establezca a jornada completa (es decir el 100 por ciento) y la jornada laboral nocturna no se realice de forma completa, el plus nocturnidad se abonará en base a los siguientes parámetros:

• Años 2023 y 2024:

— Para el trabajo nocturno 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, por lo que la nocturnidad se encontrará ya incluida en esta retribución.

— Para el trabajo nocturno con jornada a 7 horas, se abonará el salario equivalente a 8 horas diurnas más un total de 5 euros (equivalente al plus por 2 horas nocturnas del anexo), por noche completa trabajada.

— Para el trabajo nocturno con jornada a 7,5 horas se abonará el salario equivalente a 8 horas diurnas más un total de 12,5 euros, (equivalente al plus por 5 horas nocturnas del anexo), por noche completa trabajada.

• Años 2025 y 2026.

— Para el trabajo nocturno con jornada de 6,5 horas, se establece una retribución específica consistente en que la jornada nocturna de 6,5 horas tendrá una retribución total equivalente a 8 horas diurnas, por lo que la nocturnidad se encontrará ya incluida en esta retribución.

— Para el trabajo nocturno con jornada a 7 horas, se abonará el salario equivalente a 8 horas diurnas más un total de 6 euros (equivalente al plus por 2 horas nocturnas del anexo), por noche completa trabajada.

— Para el trabajo nocturno con jornada a 7,5 horas se abonará el salario equivalente a 8 horas diurnas más un total de 15 euros, (equivalente al plus por 5 horas nocturnas del anexo), por noche completa trabajada.

Pagas extraordinarias: 2 pagas extraordinarias que se devengarán semestralmente y se abonarán a mediados de julio y mediados de diciembre. Las cantidades a percibir en cada una de las pagas extraordinarias serán las que figuran en el anexo salarial.

En caso de incapacidad temporal se estará a lo dispuesto en el convenio provincial que, en la actualidad, indica que dicho importe no se verá modificado en su cuantía, en caso de incapacidad temporal.

Artículo 13. Incremento salarial

Durante la vigencia del presente convenio el incremento salarial para cada uno de los años y para cada uno de los grupos sobre el salario bruto anual será el siguiente:

- Año 2023: se pacta una cantidad total de 22.200 euros.
- Año 2024: 5'5 por ciento de incremento sobre las tablas del 2023.
- Año 2025: 5'5 por ciento de incremento sobre las tablas del 2024.
- Año 2026: 5'5 por ciento de incremento sobre las tablas del 2025.

En el caso de que el incremento del IPC a 31 de diciembre de 2023, sea superior al 5,5 por ciento, se revisarán las tablas salariales del año 2024 en dicho exceso, con efectos de 1 de enero de 2024.

En el caso de que el incremento del IPC a 31 de diciembre de 2024, sea superior al 5,5 por ciento, se revisarán las tablas salariales del año 2025 en dicho exceso, con efectos de 1 de enero de 2025.

En el caso de que el incremento del IPC a 31 de diciembre de 2025, sea superior al 5,5 por ciento, se revisarán las tablas salariales del año 2026 en dicho exceso, con efectos de 1 de enero de 2026.

Independientemente de la fecha de la publicación del convenio de centro, los efectos económicos de todos los conceptos salariales tendrán carácter retroactivo a 1 de enero de 2023, abonándose los atrasos generados a la mayor brevedad posible y, en todo caso, a los dos meses siguiente al mes de publicación en el BOTHA.

Artículo 14. Jornada anual

La jornada anual para toda la vigencia del pacto queda establecida en 1.712 horas.

Esto supondrá 214 días laborables anuales de jornada individual, lo que no impedirá que, el centro pueda tener más días de apertura.

Artículo 15. Flexibilidad. Bolsa estructural de días

Con el único objeto de trabajar en el entorno de la flexibilidad por la atención al mercado asiático se desarrolla el concepto de bolsa colectiva de días, cuya variabilidad puede oscilar entre los límites de -23/+5 jornadas sobre la base de la jornada individual existente en el convenio.

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.

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 de la persona trabajadora). 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 de la persona 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 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.

La habilitación de estas jornadas tanto en positivo como en negativo vendrán exclusivamente marcadas por el aumento o disminución con carácter extraordinario de los pedidos realizados por nuestro cliente.

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

Suspensión de jornadas:

En el supuesto que nuestro cliente Fujian Benz Automotive Co, Ltd. disminuya considerablemente los pedidos y tras justificación previa ante la representación de la plantilla por parte de la empresa, esta estará facultada para habilitar jornadas de suspensión. Una vez habilitadas dichas jornadas, la empresa estará facultada para no habilitar bolsa negativa a sus trabajadores y trabajadoras para cubrir necesidades propias o productivas y en cuyo caso el preaviso será de 24 horas para el personal afectado. El orden para la no habilitación de personas será desde con mayor saldo negativo a menor saldo negativo o mayor positivo.

El orden para la no habilitación de personas en ambos casos será desde con mayor saldo negativo a menor saldo negativo o mayor positivo.

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:

En el supuesto que nuestro cliente Fujian Benz Automotive Co, Ltd. aumente considerablemente los pedidos y tras justificación previa ante la representación de la plantilla por parte de la empresa, esta estará facultada para habilitar jornadas en sábados a la mañana. La empresa estará obligada a habilitar dicha jornada al 100 por ciento de la plantilla de DHL Exel Supply Chain del turno correspondiente.

La compensación por la habilitación de estas jornadas será:

- 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 80 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 80 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 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 a la persona trabajadora le coincide la incidencia con jornadas de suspensión, no le restará la jornada de la bolsa colectiva de días. Si a la persona trabajadora 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 una persona trabajadora, 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.

Debido a la especificidad del centro de trabajo donde los días de apertura son superiores a la jornada laboral anual, dicho exceso se gestionará de la siguiente forma:

Si al empezar el año, la bolsa colectiva se encuentra en 0 o en positivo, todos los días de exceso expuesto en el anterior párrafo irán a la bolsa individual de la persona trabajadora.

Si al empezar el año, la bolsa colectiva se encuentra en negativo, se trasladarán los días de exceso a la bolsa colectiva hasta ponerla a 0, con el límite máximo de la mitad de los días de excesos correspondientes al año en cuestión, aunque la bolsa colectiva siga en negativo por ello. El resto de los días de exceso que no vayan a la bolsa colectiva irán a 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 1 persona por turno. Los parámetros para su disfrute serán los mismos que los marcados en el artículo 17 para el disfrute de las horas de libre disposición remuneradas.

Artículo 16. Funciones de categoría superior

Se establece un complemento de 2euros/hora para la persona trabajadora que desempeñe una responsabilidad superior a la del grupo profesional indicado en el artículo 11, teniendo efectos desde el primer día que se desempeñen esas responsabilidades, desde el momento de su desempeño. En el caso que este hecho se produzca durante un periodo de seis meses ininterrumpidos u ocho alternos se le reconocerá de forma definitiva el grupo profesional de orden superior.

Artículo 17. Horas de libre disposición remuneradas

Todos los años los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de las siguientes horas como permiso de libre disposición.

- 2023: 4 horas.
- 2024: 6 horas.
- 2025: 8 horas.
- 2026: 10 horas.

Para el disfrute de dichas horas se tendrán en cuenta los siguientes parámetros:

- La persona trabajadora tendrá que realizar la petición al menos con siete días de preaviso y la dirección de la empresa tendrá que responder en 48 horas su confirmación o denegación.
- Se podrán disfrutar sueltas o conjuntas, siendo la fracción mínima de disfrute de 1 hora.
- Deberán ser disfrutadas exclusivamente en el año en curso, no pudiéndose acumular para años posteriores.
- No podrá disfrutar de estas horas más de una persona por turno salvo que las horas de disfrute no sean coincidentes.
- Cuando se proceda a la denegación por parte de la empresa, la representación de la plantilla podrá pedir toda la información necesaria. Sólo podrá hacerse en aquellos casos en los que no se hayan cumplido los requisitos de plazo o cupo.

Artículo 18. Prestación complementaria en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional

18.1 Prestación complementaria en caso de accidente de trabajo o 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

No obstante, lo anterior, las cantidades mensuales máximas a percibir entre salario, prestación y complemento no podrá superar el importe de la base de cotización del trabajador en el mes anterior al de la fecha de iniciación de la incapacidad (o del mes que haya que tener en cuenta para el cálculo de la prestación).

A los efectos del complemento diario, se tomará la base de cotización del mes anterior al de la fecha de iniciación de la incapacidad, o del mes que haya que tener en cuenta para el cálculo de la prestación, y se dividirá entre 30, siendo la cifra resultante la base reguladora diaria a tener en cuenta para las diferentes complementaciones especificadas en este artículo.

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.

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

18.2.1 Para los tres primeros procesos o situaciones de incapacidad temporal.

- Durante los 3 primeros días se garantizará el 70 por ciento de su base reguladora.
- Del día 4 al día 15, se garantizará el 70 por ciento de la base reguladora.
- Del día 16 en adelante, el 80 por ciento de la base reguladora.

18.2.2 A partir del cuarto proceso o situaciones de incapacidad temporal.

- Durante los 3 primeros días se garantizará el 60 por ciento de su base reguladora.
- Del día 4 al día 15, se garantizará el 70 por ciento de la base reguladora.
- Del día 16 en adelante, el 80 por ciento de la base reguladora.

No obstante, lo anterior, las cantidades mensuales máximas a percibir entre salario, prestación y complemento no podrá superar el importe de la base de cotización del trabajador en el mes anterior al de la fecha de iniciación de la incapacidad (o del mes que haya que tener en cuenta para el cálculo de la prestación).

A los efectos del complemento diario, se tomará la base de cotización del mes anterior al de la fecha de iniciación de la incapacidad, o del mes que haya que tener en cuenta para el cálculo de la prestación, y se dividirá entre 30, siendo la cifra resultante la base reguladora diaria a tener en cuenta para las diferentes complementaciones especificadas en este artículo.

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.

Artículo 19. Compensación y absorción

1. Las condiciones económicas pactadas incluidas en este convenio se entenderán como un todo o unidad indivisible, considerándose globalmente en su cómputo anual.

En consecuencia, dichas condiciones económicas quedarán absorbidas y compensadas con cualesquiera otras, con independencia de su fuente y con independencia de su concepto, naturaleza (salarial, extrasalarial), clase u origen, siendo incluso compensables y absorbibles con aquellas condiciones económicas no homogéneas.

2. Del mismo modo, en caso de que la persona trabajadora tenga condiciones económicas superiores o distintas a las establecidas en el presente convenio colectivo, la estructura y cuantía salarial quedará integrada en las tablas salariales anexas, generando con el diferencial un plus denominado transición/ad personan, que será compensado y absorbido por los diferentes incrementos anuales a partir de 2023 hasta su desaparición y todo ello con independencia de su fuente y con independencia de su concepto, naturaleza (salarial, extrasalarial), clase u origen, siendo incluso compensables y absorbibles con aquellas condiciones económicas no homogéneas.

Artículo 20. Personal con contrato de puesta a disposición

A partir del 1 de enero de 2025, a las personas trabajadoras con contrato de puesta a disposición (contrato por ETT) se les aplicará en su totalidad las condiciones sociolaborales presentes en este convenio de centro de trabajo.

Anexo I

Tablas salariales mínimas

Tabla salarial 2023

CATEGORÍA	SALARIO BASE MENSUAL	PAGA JULIO/DICIEMBRE	SALARIO BRUTO ANUAL
Profesional	1.585,71 euros	1.585,71 euros	22.200,00 euros

Antigüedad.

- Primer quinquenio: 29,20 euros en las 14 pagas.
- Sigüientes cuatrienios: 27,04 euros en las 14 pagas.
- El concepto exceso de antigüedad se abonará en las 14 pagas anuales.

Tabla salarial 2024

CATEGORÍA	SALARIO BASE MENSUAL	PAGA JULIO/DICIEMBRE	SALARIO BRUTO ANUAL
Profesional	1.672,93 euros	1.672,93 euros	23.421,00 euros

Antigüedad.

- Primer quinquenio: 29,20 euros en las 14 pagas.
- Sigüientes cuatrienios: 27,04 euros en las 14 pagas.
- El concepto exceso de antigüedad se abonará en las 14 pagas anuales.

Tabla salarial 2025

CATEGORÍA	SALARIO BASE MENSUAL	PAGA JULIO/DICIEMBRE	SALARIO BRUTO ANUAL
Profesional	1.764,94 euros	1.764,94 euros	24.709,16 euros

Antigüedad.

- Primer quinquenio: 29,20 euros en las 14 pagas.
- Sigüientes cuatrienios: 27,04 euros en las 14 pagas.
- El concepto exceso de antigüedad se abonará en las 14 pagas anuales.

Tabla salarial 2026

CATEGORÍA	SALARIO BASE MENSUAL	PAGA JULIO/DICIEMBRE	SALARIO BRUTO ANUAL
Profesional	1.862,01 euros	1.862,01 euros	26.068,16 euros

Antigüedad.

- Primer quinquenio: 29,20 euros en las 14 pagas.
- Sigüientes cuatrienios: 27,04 euros en las 14 pagas.
- El concepto exceso de antigüedad se abonará en las 14 pagas anuales.

Anexo II

Plus nocturnidad

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 horas y las 06:00 horas.

- Para los años 2023 y 2024: 2,5 euros/hora
- Para los años 2025 y 2026: 3 euros/hora